Guía de Derecho Laboral

Leyes, reglamentos y servicios de asistencia técnica

Un recurso de ayuda para el cumplimiento

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
Oficina del Secretario Auxiliar de Política Pública
Publicación OASP-01

Se revisó en abril 2003

La presente publicación ha sido impresa por la Subsecretaría de Políticas (Office of the Assistant Secretary for Policy) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América, y puede consultarse en el siguiente sitio Web: www.dol.gov/compliance.

El material contenido en la presente publicación es de dominio público, por lo que se autoriza su reproducción parcial o total sin el permiso expreso del gobierno federal. En tal caso, se solicita citar la fuente de referencia, sin que esto constituya un requisito indispensable.

De ser requerido, este material se entregará en formato adaptado a personas con algún tipo de discapacidad sensorial.

Teléfono de voz: **202–693–5970**
Teléfono TDD*: **202–693–5976**

*TDD: Dispositivo de telecomunicación para hipoacústicos

Guía de Derecho Laboral

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
Oficina del Secretario Auxiliar de Política Pública
Publicación OASP-01

Se revisó en abril 2003

Notas preliminares

El Departamento de Trabajo cree firmemente que los trabajadores se encuentran mejor protegidos si tanto ellos como los empleadores y el gobierno trabajan de forma conjunta para proteger los salarios, los beneficios sociales, los planes de retiro, la seguridad y la salud.

A tal fin, hemos creado una iniciativa a nivel departamental denominada Cumplimiento de las Regulaciones, que prevé el concepto de cooperación orientada a todas las partes interesadas, especialmente a las pequeñas empresas. Esta iniciativa complementa la rigurosa implementación de las leyes federales de protección al trabajador.

Hemos desarrollado diversos materiales de asistencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales, entre los que se incluyen recursos en línea en lenguaje simple, que ayudan a aclarar las dudas del usuario y proveen información de fácil comprensión sobre nuestras regulaciones. La *Guía de Derecho Laboral,* disponible tanto en inglés como en español, constituye una de las herramientas creadas a tal fin.

Esperamos que el uso de la presente *Guía* sirva para asistirlo en el cumplimiento de nuestras normas y regulaciones de protección al trabajador. El objetivo de esta publicación, al igual que el de todos nuestros esfuerzos orientados a la asistencia para el cumplimiento, es ayudar a nuestros empleadores y trabajadores a comprender nuestros estándares laborales y cumplirlos.

E. L. Chao

Elaine L. Chao
Secretaria de Trabajo

Prefacio a la edición impresa

La *Guía de Derecho Laboral* fue creada en primera instancia como documento Web. En esa versión, el Índice de Contenidos incluye en algunos casos diversos encabezados que remiten a un mismo capítulo, a fin de facilitar el acceso a la información desde varios enlaces. En la presente publicación, hemos conservado la misma estructura para que ambas versiones sean similares.

En tal caso, de contar con acceso a la Web, podrá ir a la dirección www.dol.gov y visitar la página de inicio de la oficina perteneciente al Departamento de Trabajo con jurisdicción sobre el tema en cuestión. Así podrá obtener en esa página la dirección y el número de teléfono requeridos.

Si usted no cuenta con acceso a la Web, o simplemente prefiere solicitar la información telefónicamente, sírvase comunicarse con nuestro servicio de información gratuito: 1–866–4–USA–DOL (TTY: 1–877–889–5627). El Representante de Servicios al Cliente le explicará cómo ponerse en contacto con las diversas oficinas del Departamento de Trabajo.

Asimismo, a lo largo de la *Guía de Derecho Laboral* es posible encontrar referencias a los textos de diversas leyes o regulaciones, y también en este caso, usted puede consultar nuestro sitio Web de contar con el acceso necesario. De no ser así, podrá acceder a esos textos de las leyes o regulaciones en cualquier librería o biblioteca pública, ya sea en el lugar o por préstamo.

Guía de Derecho Laboral: Leyes, Regulaciones y Servicios de Asistencia Tecnica

Subsecretaría de Políticas

Prefacio

La presente *Guía* describe las leyes y regulaciones dependientes del Departamento de Trabajo (DOL) que afectan a las empresas y los trabajadores. Ha sido ideada especialmente para satisfacer las necesidades de quienes deben contar con información práctica a fin de implementar políticas sobre salarios, beneficios sociales, salud y seguridad y políticas antidiscriminatorias en las empresas de todo el sector industrial.

Es aconsejable leer en primer lugar las descripciones generales para conocer los requisitos que se aplican a cada tipo de empresa. En esa sección, para cada clase de requisito, se brinda un enlace al capítulo correspondiente de la *Guía* y a la agencia del Departamento de Trabajo pertinente. En el caso de ciertas industrias (como por ejemplo, la agrícola) se sugerirá al empleador tomar contacto con determinadas oficinas del Departamento a fin de acceder a más información.

En cada capítulo se consigna el número de teléfono de la agencia perteneciente al Departamento de Trabajo que supervisa las leyes y regulaciones allí descritas. Si tiene problemas para comunicarse con una agencia del DOL (debido, por ejemplo, a que se ha modificado el número telefónico), o si necesita información de referencia acerca de un tema que competa al Departamento de Trabajo, sírvase llamar a nuestro servicio gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).

La *Guía de Derecho Laboral* constituye un recurso de interés público. No origina nuevas obligaciones legales ni reemplaza al Código de los Estados Unidos (U.S. Code), al *Registro Federal* (*Federal Register*), ni al Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations), que continúan siendo las fuentes oficiales respecto de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos posibles para garantizar que la información proporcionada sea completa y precisa al momento de la publicación de este documento, y se mantendrá el mismo proceder en el futuro. Las próximas versiones de la *Guía* podrán consultarse en la dirección www.dol.gov/compliance o mediante una solicitud a nuestro servicio de información gratuito, en el número telefónico ya mencionado.

Ley de Igualdad en la Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa y la Agricultura de 1996 (Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act)

Cabe destacar que la Ley de Igualdad en la Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa y la Agricultura (SBREFA) de 1996 confiere obligaciones a las agencias federales, como así también otorga derechos a las pequeñas empresas. Las actividades del Departamento de Trabajo relacionadas con la ley SBREFA son supervisadas por la Oficina de Programas para Pequeñas Empresas (Office of Small

Business Programs) del Departamento. También es posible obtener información sobre la ley SBREFA en la Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa (Small Business Administration (SBA)).

De acuerdo con las disposiciones de la ley SBREFA, SBA ha establecido la Oficina Nacional del Ombudsman y Juntas Regionales para la Equidad (Regional Fairness Boards). Si desea expresar su opinión respecto de la supervisión por parte de alguna de las agencias del Departamento de Trabajo del cumplimiento efectivo de la ley, puede comunicarse directamente con SBA llamando al 1–888–734–3247. Si desea asimismo comunicarse con la oficina regional de DOL correspondiente o con la Oficina de Programas para Pequeñas Empresas del Departamento, llame al 202–693–6460.

Información adicional para empleadores y empleados

El Departamento de Trabajo, ya sea de forma directa o a través de otras agencias, administra diversos programas de empleo para brindar asistencia tanto a empleados como a empleadores. En especial, los centros One-Stop, establecidos de conformidad con las disposiciones de la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo (Workforce Investment Act), ofrecen una amplia gama de servicios orientados a las personas en busca de empleo, como así también útiles recursos para los empleadores en busca de personal.

Además, los empleadores y empleados tienen la posibilidad de consultar las deducciones tributarias que pueden obtenerse en virtud de los Créditos Fiscales de Oportunidad de Trabajo (Work Opportunity Tax Credit (WOTC)) y el Bienestar Laboral (Welfare-to-Work), que brindan asistencia a los empleadores a fin de permitirles seleccionar personal entre individuos de bajos ingresos.

Por último, aquellas personas que hayan perdido su empleo a causa de modificaciones producidas en las condiciones generales de la industria pueden inscribirse para recibir el beneficio de seguro de desempleo, otorgado por diversos estados con la colaboración del Departamento de Trabajo. Quienes por otra parte hayan perdido su empleo debido al aumento de las importaciones o a los cambios en la producción destinada al extranjero, pueden presentar una solicitud de asistencia al amparo del Programa de Asistencia para Ajuste del Comercio (Trade Adjustment Act Program).

Si desea obtener información adicional acerca de estos programas y disposiciones, visite el sitio Web de la Administración de Capacitación en el Trabajo (Employment and Training Administration) en www.doleta.gov.

Índice de Contenidos

DESCRIPCIÓN GENERAL 1

A. SALARIOS Y HORARIOS DE TRABAJO

Salario mínimo y remuneración por horas extras 9

Embargo de salarios 14

Protección a trabajadores agrícolas migratorios y estacionales 16

Empleo de menores (en tareas no agrícolas) 19

B. ESTÁNDARES DE SALUD Y SEGURIDAD

Seguridad y salud ocupacional 22

Seguridad y salud en minas 32

Protección a trabajadores agrícolas migratorios y estacionales 16

Empleo de menores (en tareas no agrícolas) 19

C. BENEFICIOS MÉDICOS Y ESTÁNDARES DE RETIRO

Planes de beneficios para empleados 36

Indemnización por neumoconiosis 42

Seguro de compensación para trabajadores marítimos y portuarios 45

D. OTROS ESTÁNDARES LABORALES

Licencia por razones médicas y familiares 49

Pruebas con detector de mentiras 52

Disposiciones sobre protección al denunciante Supervisadas por OSHA 54

Cierres de plantas y despidos o suspensiones masivas 58

Afiliación sindical 60

Servicio uniformado 64

E. AUTORIZACIÓN LABORAL PARA EXTRANJEROS

Trabajadores autorizados 67

Trabajadores agrícolas temporales (visas H-2A) 69

Trabajadores no agrícolas temporales (visas H-2B) 73

Trabajadores profesionales y especializados (visas H-1B) 75

Empleo permanente de trabajadores inmigrantes 79

Enfermeros (visas H-1C) 81

Miembros de una tripulación (visas D-1) 83

F. CONTRATOS FEDERALES: SALARIOS, HORARIOS DE TRABAJO Y BENEFICIOS ADICIONALES

Salarios en contratos de suministro y equipamiento 85

Salarios habituales en contratos de servicios 87

Salarios habituales en contratos de la industria de la construcción 90

Estándares de horarios y seguridad en contratos de la industria de la construcción 92

Sobornos en la construcción pública con subsidio federal (Ley Copeland) 95

G. CONTRATOS FEDERALES: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Discriminación laboral e igualdad de oportunidades en los contratos de servicio y abastecimiento (decreto 11246) 97

Discriminación laboral en los contratos de la industria de la construcción (decreto 11246) 101

Igualdad de oportunidades para individuos con discapacidades 105

Discriminación laboral e igualdad de oportunidades para veteranos del servicio activo y veteranos con discapacidades especiales 109

H. ÁREAS ESPECÍFICAS DE LA INDUSTRIA

Agricultura

Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) 9

Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (MSPA) 16

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) 22

Trabajadores autorizados (extranjeros) 67

Trabajadores agrícolas temporales (visas H-2A) 69

Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) 75

Minería

Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera de 1977 32

Indemnización por neumoconiosis 42

Construcción

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) 22

Ley Davis-Bacon y leyes relacionadas 90

Ley Copeland (Sobornos en la construcción pública con subsidio federal) 95

Decreto 11246 (Discriminación laboral en los contratos de la industria de la construcción) 101

Transporte

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) 22

REFERENCIA BILINGÜE DE LEYES Y ORGANISMOS GUBERNAMENTALES

A-D 113

E-H 114

I-L 115

M-P 116

Q-T 117

U-Z 118

Descripcion General

Principales leyes y regulaciones dictadas por el Departamento de Trabajo

La presente *Guía* detalla los requisitos de cada una de las leyes principales supervisadas por el Departamento de Trabajo (DOL). Los capítulos se dividen según el tipo de estándar (por ejemplo, Salarios y horarios de trabajo, Estándares de salud y seguridad; Beneficios médicos y estándares de retiro, y Otros estándares laborales).

En cada capítulo se analiza: (1) qué tipo de empleadores o empleados se encuentran cubiertos por la ley, (2) las disposiciones y requisitos básicos de la ley, (3) los derechos de los empleados, (4) cómo obtener información y asistencia para el cumplimiento en el Departamento de Trabajo, (5) las sanciones o penalizaciones ante la falta de cumplimiento de la ley, y (6) la relación de la ley con las leyes estatales, locales, u otras leyes federales.

Los capítulos contienen enlaces a fuentes de información más detallada, como los textos de las leyes, regulaciones y boletines interpretativos, a los que es posible acceder en los sitios Web de cada una de las agencias de DOL. Para comprender de forma cabal sus responsabilidades en virtud de la ley en cuestión, es recomendable que los usuarios se remitan a ese material.

Debe advertirse que existen otras agencias federales además de DOL con competencia para controlar el cumplimiento de las leyes y regulaciones que afectan a los empleadores. Por ejemplo, la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission) supervisa el cumplimiento de muchas de las leyes sancionadas para garantizar la ausencia de discriminación laboral, en tanto la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board) se encarga de exigir el cumplimiento de la ley Taft–Hartley, que regula la conducta de los empleadores respecto de sus empleados en diversas áreas. Sírvase consultar a estas agencias para obtener información adicional sobre sus requisitos.

La descripción general ofrecida en la presente *Guía* se ha elaborado con el objeto de ayudar a las empresas, especialmente las de reciente creación, a establecer cuáles son las leyes de DOL aplicables a ellas. En primer lugar se analizan las leyes aplicables a la mayor parte de los empleadores; luego se incluyen las aplicables a los contratistas federales, y por último se describen las dirigidas a sectores específicos de la industria, esto es, la agricultura, la minería, la construcción y el transporte.

Las siguientes fuentes también constituyen útiles recursos para obtener asistencia:

- La página Web de Asistencia para el Cumplimiento de las Regulaciones de DOL (DOL's Compliance Assistance Web page) en www.dol.gov/compliance.
- La lista de las principales leyes supervisadas por DOL (www.dol.gov/compliance).
- Asistencia en Leyes de Empleo para Trabajadores y Pequeñas Empresas (Employment Laws Assistance for Workers and Small Businesses) (**elaws**) se puede encontrar en www.dol.gov/elaws. Este es un sistema interactivo diseñado para ayudar a los empleadores y empleados a comprender y cumplir con mas leyes supervisadas por DOL. Cada Asesor de **elaws** brinda información sobre una ley o regulación en particular, según las necesidades del usuario.

I. Requisitos Aplicables a La Mayor Parte de Los Empleadores

A. Salarios y horarios de trabajo

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act (FLSA)) estipula estándares de salario mínimo y remuneración por horas extras, como así también pautas de registro y trabajo de menores que se aplican a la mayor parte de los empleadores públicos y privados, incluso para el trabajo desde el hogar. La División de Salarios y Horas (Wage and Hour Division) de la Administración de Estándares de Empleo (Employment Standards Administration (ESA)) supervisa el cumplimiento de esta ley.

Las disposiciones de la ley FLSA sobre salario mínimo y horas extras exigen el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleadores de los empleados cubiertos por la ley no sujetos a excepciones:

- A partir del 1° de septiembre de 1997, el empleador debe abonar un salario mínimo no menor a $5.15 por hora. Los empleadores pueden optar por el pago a destajo y, en ciertas circunstancias, incluir las propinas como parte del salario.
- Puede pagarse a los menores de 20 años un salario mínimo no inferior a $4.25 por hora durante los primeros 90 días consecutivos de trabajo para un mismo empleador. Los empleadores no podrán desplazar a un empleado para contratar a un menor que perciba este salario mínimo.
- Si bien la ley no establece un límite para las horas de trabajo de los trabajadores mayores de 16 años, dispone que los empleados, salvo quienes se hallen exceptuados, reciban el pago equivalente al salario regular de una hora y media de trabajo por cada hora trabajada, al superar las 40 horas de trabajo semanales.

Además, la ley FLSA establece normas especiales para el trabajo realizado desde el hogar. Por ejemplo, en el caso de ciertas industrias manufactureras, el empleado debe obtener un permiso extendido por la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo que permita la realización de trabajo domiciliario.

Tal como se mencionó, las disposiciones de la ley FLSA para el trabajo de menores en sectores no relacionados con la agricultura incluyen limitaciones en las horas de trabajo y las tareas a realizar por los menores de 16 años, así como también restringe el empleo de menores de 16 y 17 años en ocupaciones consideradas riesgosas por el Departamento.

Otras leyes de aplicación general que establecen estándares laborales son las siguientes:

- En virtud de las disposiciones de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act (INA)), los extranjeros pueden trabajar en los Estados Unidos de América. La División de Salarios y Horas de ESA supervisa el cumplimiento de las normas relacionadas con el empleo de trabajadores no inmigrantes, de acuerdo con cuatro clases de visas: D-1 (miembros de una tripulación), H-1C (enfermeros registrados), H-1B (trabajadores con "ocupación de especialidad" o que trabajan como modelos), y H-2A (trabajadores temporales en el área agrícola). De conformidad con la ley INA, los empleadores deben verificar la identidad y el permiso de empleo de todos sus empleados, incluidos los de origen extranjero.
- El embargo del salario por parte del empleador está regulado por la Ley de Protección al Crédito del Consumidor (Consumer Credit Protection Act), y la División de Salarios y Horas de la ESA supervisa su cumplimiento.

B. Estándares de salud y seguridad

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act (OSH Act)), supervisada por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration (OSHA)) del Departamento de Trabajo, regula las condiciones de seguridad y salubridad de la mayor parte de las empresas privadas (salvo aquellas industrias reguladas por otras leyes, como el transporte y la minería).

Las regulaciones de OSHA establecen estándares de seguridad y salud.

- Los estándares de seguridad se aplican a riesgos tales como caídas, explosiones, incendios y derrumbes, como así también al manejo y mantenimiento de maquinarias y vehículos, etc.
- Los estándares de salud regulan la exposición a condiciones que conllevan diversos riesgos para la salud mediante controles de ingeniería, la utilización de equipos de protección personal (como respiradores o protectores auditivos), y la realización de prácticas de trabajo.

Los empleadores cubiertos por la ley OSH deben preservar la seguridad y la salubridad de los lugares de trabajo. Asimismo, deben conocer a fondo las pautas de seguridad laboral y los estándares de salud aplicables a sus establecimientos, cumplir con estas normas y regulaciones, y eliminar, dentro de lo razonablemente posible, toda situación de riesgo. Además, deben cumplir con todas las normas y regulaciones que se aplican a sus propias actividades y prácticas.

Aunque OSHA no ha dispuesto un estándar específico, los empleadores se responsabilizan del cumplimiento de la cláusula de obligaciones generales de la ley OSH [Artículo 5(a)(1)], que establece que cada empleador "deberá proveer. . . un lugar de trabajo libre de riesgos conocidos que ocasionen o puedan ocasionar la muerte o lesiones físicas de gravedad a sus empleados".

Los estándares específicos de seguridad y salud dispuestos por OSHA dejan sin efecto a las regulaciones de tipo general establecidas por la Ley Walsh–Healey, la Ley de Contratos de Servicio (Service Contract Act), la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad (Contract Work Hours and Safety Standards Act), y a la Ley de Artes y Humanidades (Arts and Humanities Act).

Los estados que cuenten con planes estatales aprobados por OSHA supervisan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en sus jurisdicciones, en tanto OSHA es responsable de su cumplimiento en otros estados.

Otra ley de aplicación general, la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), establece las condiciones bajo las cuales los menores de edad (menores de 18 años) pueden trabajar de manera segura. Estas restricciones se aplican a la mayor parte de los empleadores públicos y privados. La División de Salarios y Horas de ESA supervisa el cumplimiento de esta ley.

C. Beneficios médicos y estándares de retiro

La Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores (Employee Retirement Income Security Act (ERISA)) regula determinadas actividades correspondientes a la mayoría de los empleadores que otorgan planes de pensión o beneficios. Esta ley tiene carácter preeminente por sobre diversas leyes estatales afines, y su cumplimiento es supervisado por la Administración de Seguridad de Beneficios al Empleado (Employee Benefits Security Administration (EBSA)).

Los planes de pensión regidos por la ley ERISA deben cumplir con una amplia gama de requisitos fiduciarios, de información y divulgación. Las regulaciones de EBSA definen las características de un plan de retiro, la consideración adecuada para la venta de esos planes, y los efectos del control de los participantes en los fondos de retiro, entre otras cuestiones.

Asimismo, los planes de beneficios de asistencia pública regidos por la ley ERISA también deben cumplir con una serie de requisitos fiduciarios, de información y divulgación. La Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1985 (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)) estableció requisitos de divulgación y notificación para la prestación de atención médica. Sus disposiciones se aplican a los planes de salud grupales de empleadores con 20 o más empleados a su cargo en una jornada habitual de trabajo durante el año calendario anterior. La ley COBRA brinda a los individuos y beneficiarios la opción de conservar durante un período limitado la cobertura médica que les proporcionaba el plan grupal del empleador, abonándolo ellos mismos.

La Ley de Transportabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico de 1996 (Health Insurance Portability and Accountability Act of 1996 (HIPAA)) añadió diversas disposiciones a la ley ERISA, a fin de proporcionar a los participantes y beneficiarios de los planes de salud grupales mayor movilidad y la posibilidad de continuar recibiendo cobertura médica. Otro de los objetivos de estas disposiciones consiste en facilitar el acceso al seguro medico y brindar protección contra actos discriminatorios sobre la base del estado de salud. Además, la ley HIPAA exige que, en determinadas circunstancias, la cobertura del seguro médico sea renovable en el caso de pequeños empleadores.

Esta ley también proporciona un mecanismo de seguro a fin de proteger ciertos tipos de beneficios de retiro: los empleadores deben abonar primas de seguro de retiro anuales a la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensiones (Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)), entidad vinculada con el Departamento de Trabajo. Si desea obtener información sobre seguros de pensiones, solicítela a Pension Benefits Guaranty Corporation, Processing and Technical Assistance Branch, 1200 K Street NW, Washington, DC 20006, o comuníquese al 202–326–4000.

D. Otros estándares laborales

- La Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (Family and Medical Leave Act (FMLA)) exige que los empleadores con 50 o más empleados (y todas las agencies públicas) otorguen hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo, y con protección del puesto de trabajo, a los empleados que cumplan con los requisitos, en virtud del nacimiento y prestación de cuidados a un recién nacido, en relación con la adopción efectiva o temporaria de un niño, o ante el grave estado de salud de un empleado o de un familiar cercano. La División de Salarios y Horas de ESA supervisa el cumplimiento de esta ley.
- Se protege el derecho a la reinserción laboral de los veteranos de guerra pertenecientes a la Guardia Nacional y Reserva (National Guard and Reserve) llamados a cumplir servicio activo. La Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA)) regula los derechos y responsabilidades de los individuos y sus empleadores, y su cumplimiento es supervisado por el Servicio de Formación y Reempleo de Veteranos.
- La Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento del Trabajador (Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)) exige que se comunique a

los trabajadores, con la antelación debida, posibles despidos, suspensiones o cierres de plantas. Si bien la Administración de Capacitación en el Trabajo puede proporcionar información acerca de la ley WARN, dado que no posee autoridad administrativa para exigir su cumplimiento, no puede brindar asesoramiento respecto de una situación individual.

- La Ley de Protección del Empleado contra el Uso del Detector de Mentiras (Employee Polygraph Protection Act (EPPA)) prohíbe a los empleadores la mayor parte de los usos del detector de mentiras con los empleados o aspirantes a empleo. Su cumplimiento es controlado por la División de Salarios y Horas de ESA.
- La Ley Obrero–Patronal de Declaración y Divulgación (Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA)), también conocida como Ley Landrum–Griffin, regula las relaciones entre el sindicato y sus miembros: garantiza ciertas normas básicas de procedimientos democráticos y responsabilidad fiscal en las organizaciones sindicales. Su acatamiento es supervisado por la Oficina de Estándares Obrero-Patronales (Office of Labor-Management Standards (OLMS)) de ESA.

II. Requisitos Aplicables a Contratistas Federales o a Empleadores Que Reciben Subsidios o Asistencia Financiera

Los requisitos de acción afirmativa y de no discriminación para los contratistas federales se detallan en el artículo 503 del decreto 11246 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act), y en la Ley de Asistencia a los Veteranos de Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) (Código de los Estados Unidos 38 §4212). Estas leyes prohíben la discriminación y requieren por parte del empleador acciones afirmativas respecto de la raza, el color de piel, la religión, el sexo, la procedencia y condiciones tales como la incapacidad de un empleado calificado, o veteranos de guerra bajo protección. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)) de ESA supervisa el cumplimiento de estas leyes.

Existen diversas leyes que determinan los estándares de salarios, horarios de trabajo y bonificaciones salariales de los empleados que trabajan para contratistas federales: la Ley Davis–Bacon y Leyes Relacionadas (Davis–Bacon and Related Acts) (para la construcción), la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad, la Ley McNamara–O'Hara de Contratos de Servicio (para el área de servicios), y la Ley Walsh–Healey de Contratos Públicos (Walsh–Healey Public Contracts Act) (para la industria manufacturera). La División de Salarios y Horas de ESA determina los salarios y beneficios a aplicar y supervisa el cumplimiento de estas leyes.

Estas leyes también autorizan la aplicación de normas de seguridad y salud para los contratistas cubiertos, a menos que ya existan estándares específicos emitidos por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA). *Si desea obtener información detallada sobre normas de seguridad, comuníquese con su oficina local de OSHA (1–800–321–OSHA).*

Los empleadores que reciben subsidios federales o asistencia financiera por parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos deben cumplir con las disposiciones del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act), con sus modificaciones, así como también con lo dispuesto en el artículo 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones. Las entidades que reciben asistencia económica del gobierno federal bajo la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo de 1998 (WIA), o desarrollan programas o actividades como parte del sistema

de centros One Stop, están sujetas a las disposiciones del artículo 188 de la ley WIA. Es posible hallar información acerca de estos requisitos en la página Web sobre Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunities) de DOL (www.dol.gov/dol/topic/discrimination/index.htm).

III. Requisitos Aplicables a Industrias Específicas

Muchas de las leyes descriptas en las secciones anteriores (como, por ejemplo, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional) se aplican también a las actividades comerciales de las industrias que se mencionan a continuación.

A. Agricultura

En conformidad con lo dispuesto por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, OSHA ha establecido diversos estándares de seguridad en relación con temas tales como las condiciones de salubridad del lugar de trabajo, el uso de protectores sobre la cabeza para operadores de tractores agrícolas, en instalaciones de tratamiento de granos y para la custodia de equipamiento agrícola y desmotadoras de algodón. *Si desea obtener más información, contáctese con su oficina local de OSHA (1–800–321–OSHA).*

La ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) dispone que los empleadores que deseen contratar trabajadores no migratorios para la realización de tareas agrícolas estacionales de conformidad con la clasificación H-2A de visas deben presentar una solicitud ante la Administración de Capacitación en el Trabajo a fin de obtener un certificado que demuestre que no hay en los Estados Unidos suficientes trabajadores que se encuentren capacitados y disponibles y deseen realizar las mencionadas tareas, así como también que la contratación de los trabajadores no migratorios no incidirá de forma negativa en los salarios y condiciones laborales de los trabajadores de los Estados Unidos. Los empleadores que contraten a este tipo de trabajadores deberán cumplir con las disposiciones de protección de trabajadores, incluyendo los estándares de salario, transporte y seguridad del alojamiento. La División de Salarios y Horas de ESA es la encargada de exigir el cumplimiento de estas disposiciones. Si desea obtener más información, contáctese con la oficina local de la División de Salarios y Horas de ESA (1–866–4USWAGE).

La Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)) obliga a contratistas, empleadores y asociaciones de trabajo agrícola a cumplir con las disposiciones de protección a los trabajadores aplicables a los trabajadores migratorios y estacionales que contraten, ofrezcan o transporten o, en el caso de los trabajadores agrícolas migratorios, a quienes brinden alojamiento. La División de Salarios y Horas de ESA supervisa los requisitos de MSPA. *Si desea obtener más información, contáctese con la oficina local de la División de Salarios y Horas de ESA.*

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) contiene regulaciones especiales referidas a menores y aplicables al trabajo agrícola. Las regulaciones impartidas y supervisadas por la División de Salarios y Horas se aplican únicamente a establecimientos que contraten empleados (es decir, no serán de aplicación a fincas administradas y operadas por una familia en la que trabajen únicamente sus miembros sin contratar personal externo). Si desea obtener más información, contáctese con la oficina local de la División de Salarios y Horas de ESA.

Asimismo, la Administración de Capacitación en el Trabajo supervisa diferentes programas específicos de la industria agrícola.

Por último, la Agencia de Protección Ambiental (Environmental Protection Agency) en www.epa.gov dicta y supervisa el cumplimiento de diversos estándares de salud y seguridad (por ejemplo, con respecto a pesticidas) de aplicación a la industria.

B. Minería

La Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera (Federal Mine Safety and Health Act) de 1977 fue sancionada con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo en las minas de todo el país. Esta ley amplía la ley anterior de extracción de carbón y otorga las mismas protecciones generales conferidas a los mineros del carbón a los mineros de sustancias metálicas y no metálicas. Sus disposiciones ofrecen cobertura a todos los mineros y otras personas contratadas para trabajar en minas. La Administración de Salud y Seguridad en Minas (Mine Safety and Health Administration (MSHA)) es la encargada de supervisar el cumplimiento de esta ley.

En virtud de esta ley, los operadores de minas, con la asistencia de sus empleados, deben responsabilizarse de resguardar la salud y seguridad de los mineros. Todas las minas deben estar registradas ante MSHA. Antes de comenzar a trabajar, todos los operadores de minas deben presentar ante MSHA sus planes de operaciones, que habrán de observarse durante el proceso de explotación minera.

La ley de 1977 dispone requisitos obligatorios de capacitación a mineros y amplía las medidas de protección de la salud y los programas de seguridad en minas donde pueda haber exposición a sustancias gaseosas. Asimismo, la ley dispone el cierre de minas en caso de riesgo inminente para los trabajadores o de no subsanarse infracciones a la ley dentro del plazo acordado a tal fin, y determina una mayor participación de los trabajadores y sus representantes en procesos que puedan incidir en su salud, así como también sanciones pecuniarias más estrictas en caso de incumplimiento a las disposiciones sanitarias y de seguridad por parte de los operadores de minas.

La División de Salud y Seguridad en Minas Carboníferas (Coal Mine Safety and Health Division) de MSHA supervisa el cumplimiento de la ley y de las regulaciones relativas a minas carboníferas en superficie o subterráneas. La División de Salud y Seguridad en Minas Metalíferas y no Metalíferas (Metal and Nonmetal Mine Safety and Health Division) supervisa el cumplimiento de los requisitos federales aplicables a minas no carboníferas (incluidas las explotaciones a cielo abierto y de canteras, y las operaciones de extracción de arena y gravilla).

Las regulaciones de salud y seguridad desarrolladas y supervisadas por MSHA cubren numerosos riesgos, incluidos los siguientes:

- Inhalación de polvillo y exposición a ruidos y contaminantes transmitidos a través del aire;
- Diseño, operación y mantenimiento de equipos mecánicos, incluso de equipos móviles;
- Desmoronamientos y apisonamiento de costillas y cara;
- Exposición a gases inflamables, explosivos o nocivos, polvillo y humo;
- Equipos y circuitos eléctricos;
- Incendios;
- Riesgos durante la izada; y
- Peligros durante el ingreso y egreso.

La Ley de Beneficios por Neumoconiosis (Black Lung Benefits Act (BLBA)), incluida en la Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera de 1977, dispone el pago de una suma mensual y del tratamiento médico necesario a los mineros de la industria carbonífera que sufran incapacidad total por neumoconiosis (enfermedad de los pulmones causada por la inhalación de polvillo de carbón). Asimismo, la ley dispone el pago de estas sumas a determinados familiares de mineros que hayan muerto o sufran incapacidad total como consecuencia de esta enfermedad. La División de Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo en Minas Carboníferas (Division of Coal Mine Workers' Compensation) de la Oficina de Programas de Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo (Office of Workers' Compensation Programs) de ESA supervisa el cumplimiento de la ley.

C. Industria de la construcción

Varias agencias del Departamento de Trabajo supervisan los programas relacionados de forma específica con la industria de la construcción.

- En virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, OSHA establece y supervisa el cumplimiento de estándares de salud y seguridad para la construcción.
- La Ley Davis–Bacon y otras leyes relacionadas disponen que, en caso de contratos en los que el gobierno federal sea parte y que superen la suma de $2,000, la mayoría de los contratistas y subcontratistas deben pagar los salarios y beneficios adicionales habituales en el mercado, conforme lo determine la Secretaría de Trabajo a través de la División de Salarios y Horas de ESA.
- En virtud del decreto 11246, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales de ESA ha establecido regulaciones específicas de acción afirmativa y no discriminación para contratistas y subcontratistas que celebren contratos de la construcción con el gobierno federal.
- El artículo "antisoborno" de la Ley Copeland (Copeland Act) se aplica a todos los contratistas y subcontratistas que celebren contratos financiados o asistidos por el gobierno federal para la construcción o reparación de cualquier edificio u obra pública, con excepción de los contratos en los que la asistencia federal se limite a una garantía de préstamo. Esta disposición prohíbe al contratista o subcontratista inducir a un empleado a renunciar a parte de la indemnización que le corresponde por ley.

D. Transporte

En virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, OSHA dicta y supervisa el cumplimiento de estándares aplicables a trabajadores marítimos y portuarios. No obstante, hay otras agencias no pertenecientes al Departamento de Trabajo que han dictado muchas otras leyes relativas a la industria del transporte. Por ejemplo, el Departamento de Transporte y la Junta de Retiro de Ferrocarriles (Railway Retirement Board) también supervisan el cumplimiento de la Ley de Trabajo en Ferrocarriles (Railway Labor Act).

Salario mínimo y remuneración por horas extras

Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 (FLSA), con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 29 §§201 y siguientes; Código Federal de Disposiciones 29 §§510-794)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act (FLSA)) determina estándares de salarios mínimos, remuneración por horas extras, registros obligatorios y trabajo de menores. Estos estándares afectan a más de 100 millones de trabajadores, con dedicación exclusiva y parcial, tanto en el sector público como en el privado.

La ley se aplica a empresas que empleen personas dedicadas al comercio en diferentes estados, que produzcan mercaderías para su comercialización en diferentes estados o manipulen, vendan o trabajen en relación con mercaderías o materiales trasladados o producidos a los efectos de su comercialización interestatal. Para la mayor parte de las empresas, se aplica el test de volumen anual no inferior a $500,000 (es decir, la ley no se aplica a empresas cuyo volumen de comercialización es inferior a la suma indicada).

Sin embargo, la ley no es de aplicación a las siguientes personas e instituciones, sin perjuicio del volumen de la actividad comercial desarrollada: hospitales, instituciones dedicadas a la atención y alojamiento de personas enfermas, mayores de edad, con problemas mentales o discapacitadas, escuelas para menores dotados o discapacitados físicos o mentales, instituciones de educación preescolar, escuelas primarias y secundarias e instituciones de educación superior, así como también agencias gubernamentales federales, estatales y locales.

Los empleados de empresas que no alcancen el mencionado volumen anual de $500,000 podrán tener cobertura durante las semanas en que realicen tareas de comercialización en diferentes estados, produzcan mercaderías para su comercialización interestatal o realicen cualquier actividad relacionada de forma estrecha y esencial para la producción de esas mercaderías.

Esta ley cubre a los trabajadores del servicio doméstico, tales como empleados que perciben su remuneración de forma diaria, amas de llaves, choferes, cocineros o niñeras con dedicación exclusiva, en caso de que reciban de un único empleador al menos $1,300 (2001) por año calendario en concepto de salario, o en caso de que trabajen por más de ocho horas por semana para uno o más empleadores.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Toda empresa cubierta por la ley al 31 de marzo de 1990 que haya perdido la cobertura como consecuencia del aumento del test de volumen anual a la suma de $500,000, de conformidad con las modificaciones a la ley aprobadas en el año 1989, está sujeta a los requisitos de remuneración por horas extras, trabajo de menores y registros obligatorios.

La ley exime a algunos empleados de las disposiciones relativas a retribución por horas extras y salario mínimo, y exime a otros empleados únicamente de las disposiciones relativas a retribución por horas extras. Debido a que las exenciones se definen de forma muy específica, los empleadores deben analizar las cláusulas y condiciones exactas para cada situación; a tal fin, pueden contactarse con la oficina local de la División de Salarios y Horas. Estas oficinas se encuentran enumeradas en la mayor parte de los directorios telefónicos en U.S. Government, Department of Labor, Wage and Hour Division.

A continuación se brindan ejemplos de empleados exceptuados de los requisitos de salario mínimo y retribución por horas extras.

- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales (incluyendo a maestros y personal académico administrativo de escuelas primarias y secundarias), vendedores externos y ciertos profesionales calificados del área informática (conforme su definición en las regulaciones del Departamento de Trabajo);
- Empleados de determinados establecimientos estacionales de recreación o esparcimiento;
- Empleados de determinados periódicos de escasa circulación y telefonistas de compañías telefónicas pequeñas;
- Marineros contratados para trabajar en embarcaciones de bandera extranjera;
- Empleados de la industria pesquera;
- Repartidores de periódicos;
- Trabajadores agrícolas de fincas pequeñas (es decir, aquellas que emplearon menos de 500 “días-hombre” de trabajo agrícola durante cualquier trimestre calendario del año calendario anterior); y
- Niñeras ocasionales y acompañantes de personas mayores o enfermas.

A continuación se consignan ejemplos de empleados exceptuados únicamente de los requisitos de retribución por horas extras:

- Determinados empleados que reciben remuneración a comisión en establecimientos de servicios o venta minorista;
- **Vendedores** de automóviles, camiones, remolques, maquinaria agrícola, barcos o aeronaves contratados por establecimientos no industriales dedicados a la venta de estos productos a compradores finales;
- **Vendedores de repuestos** y **mecánicos** de automóviles, camiones o maquinaria agrícola, contratados por establecimientos no industriales dedicados a la venta de estos productos a compradores finales;
- Empleados de empresas de transporte aéreo y ferroviario, determinados empleados de empresas de transporte terrestre, marinos contratados por embarcaciones de bandera norteamericana, y empleados de reparto con remuneración sobre la base de un plan de propinas aprobado;

- Locutores, redactores de noticias e jefes de ingenieros de determinadas estaciones de radio y televisión no metropolitanas;
- Trabajadores del servicio doméstico que vivan en el domicilio de sus empleadores;
- Empleados de cines; y
- Trabajadores agrícolas.

Algunos empleados pueden estar parcialmente exceptuados de los requisitos de remuneración por horas extras. Entre ellos, se incluye a los siguientes:

- Empleados dedicados a determinadas operaciones de productos básicos agrícolas y empleados de determinadas empresas distribuidores de hidrocarburos al por mayor;
- Empleados de hospitales y establecimientos residenciales de asistencia que hayan acordado con sus empleados períodos laborales quincenales en lugar de semanas laborales de 7 días (en caso de que los empleados reciban una prima por horas extras de conformidad con los requisitos de la ley de trabajar más de 8 horas por día u 80 horas por períodos quincenales, cualquiera sea el número mayor de horas); y
- Empleados que no cuenten con título secundario o que no hayan completado el octavo grado que dediquen parte de su semana laboral a clases de apoyo de lectura o capacitación en otros conocimientos básicos que no sean específicos a su trabajo. Los empleadores podrán requerir a dichos empleados que no dediquen más de 10 horas por semana laboral a estas actividades. Los empleadores están obligados a pagar el salario habitual por las horas dedicadas a dicha capacitación, pero no a pagar prima por horas extras respecto de esas horas.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley requiere que a partir del 1° de septiembre de 1997, los empleadores de empleados bajo cobertura y que no se encuentren sujetos a excepciones deben pagar a sus empleados un salario mínimo de $5.15 por hora. Durante los primeros 90 días calendarios consecutivos de empleo con un mismo empleador, podrá pagarse a los jóvenes menores de 20 años una remuneración mínima de $4.25 por hora. Los empleadores no podrán desplazar a ningún empleado a fin de contratar a un joven que perciba el salario mínimo establecido por ley.

Los empleadores podrán pagar a sus empleados a destajo, en tanto reciban al menos la remuneración mínima por hora requerida por ley. Quienes contraten a empleados que reciban propinas (es decir, aquéllos que reciben de forma habitual más de $30 por mes en concepto de propinas) podrán considerarlas parte de su salario; no obstante, deberán pagar un salario directo de al menos $2.13 por hora. Asimismo, deben cumplir con otros requisitos.

La ley también permite la contratación de determinadas personas con salarios inferiores a los dispuestos por ley en virtud de un certificado emitido por el Departamento de Trabajo.

- Estudiantes que realizan pasantías (estudiantes que desean realizar prácticas relacionadas con su profesión);
- Estudiantes con dedicación exclusiva en establecimientos de servicios, venta minorista o agrícolas e instituciones de educación superior; y

- Personas cuyas aptitudes productivas o de generación de recursos para el trabajo a desarrollar se encuentran limitadas por una incapacidad física o mental, incluyendo las relacionadas con la edad o lesiones.

En tanto sea mayor de 16 años, la ley no establece un límite respecto de las horas por día o días por semana que un empleado debe trabajar. De igual modo, la ley no establece límite alguno a la cantidad de horas extras que pueden programarse. No obstante, la ley requiere que, al superar las 40 horas de trabajo semanales, el empleador pague a los empleados cubiertos la remuneración regular de una hora y media de trabajo por cada hora trabajada, a menos que los empleados se encuentren exceptuados.

Los empleadores deben llevar registros de los salarios, horas trabajadas y toda otra información obligatoria de conformidad con las regulaciones del Departamento de Trabajo. En virtud de las prácticas comerciales habituales, los empleados habitualmente llevan registros de la mayor parte de la información requerida.

La ley prohíbe la realización de determinados tipos de tareas en el hogar por parte de un empleado a menos que el empleador haya obtenido un certificado previo emitido por el Departamento de Trabajo. Las restricciones son de aplicación a la fabricación de prendas, guantes y mitones tejidos, botones y hebillas, bordados y joyas (que no impliquen riesgos a la salud y seguridad). Los empleadores que deseen contratar personas que trabajen en sus hogares para la realización de estas tareas deberán presentar garantías por escrito ante el Departamento de Trabajo mediante las que se comprometen, entre otras cosas, a cumplir con las disposiciones relativas a remuneración y otros requisitos.

En general, la ley prohíbe la fabricación domiciliaria de indumentaria femenina (así como también de joyas en condiciones riesgosas) a menos que se obtenga un certificado especial que determine que el empleado no puede adaptarse a las condiciones de trabajo de fábrica debido a su edad o la existencia de una incapacidad (física o psíquica), o que está a cargo de la atención de una persona discapacitada en su hogar.

Existen algunas disposiciones de aplicación exclusiva a los empleos gubernamentales a nivel local y estatal.

El despido u otra forma de discriminación contra un empleado que presente una queja o participe en cualquier tipo de procedimiento legal en virtud de la ley constituye una violación de ésta. Asimismo, la ley prohíbe la comercialización interestatal de mercaderías producidas en violación a las disposiciones relativas a salario mínimo, remuneración por horas extras o trabajo de menores.

Derechos de los empleados

Los empleados pueden obtener información sobre cómo presentar una queja ante las oficinas de la División de Salarios y Horas (Wage and Hour Division) que se encuentran enumeradas en la mayor parte de los directorios telefónicos de los Estados Unidos en U.S. Government, Department of Labor, Wage and Hour Division, o pueden solicitar dicha información a la siguiente línea informativa gratuita: 1–866–4USWAGE.

Asimismo, los empleados están facultados para entablar una acción legal privada, en general por dos años de remuneración retroactiva (o tres años en caso de infracción intencional) más una suma equivalente en concepto de daños y perjuicios, así como también honorarios de letrados y gastos judiciales.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse más información sobre la ley FLSA, incluyendo copias de folletos explicatorios y materiales regulatorios e interpretativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas, que figuran en la mayor parte de los directorios telefónicos en U.S. Government, Department of Labor, Wage and Hour Division. Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov). El Asesor **elaws** de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (www.dol.gov/elaws) responderá toda pregunta relativa a los trabajadores y actividades comerciales sujetas a la ley FLSA.

Sanciones

El Departamento de Trabajo utiliza una amplia variedad de vías de acción a fin de exigir el cumplimiento de los requisitos de la ley. Al encontrar infracciones a la ley, los inspectores de la División de Salarios y Horas sugieren cambios en las prácticas de empleo a efectos de lograr que el empleador cumpla con las disposiciones de la ley, y solicitan el pago de las remuneraciones retroactivas adeudadas a los empleados.

En caso de infracción intencional, podrá iniciarse una acción penal contra los infractores, quienes estarán sujetos a una multa de hasta $10,000. De dictarse una segunda condena, podrá imponerse la pena de prisión. Los empleadores que infrinjan de forma intencional o repetida los requisitos relativos a salario mínimo o pago de horas extras están sujetos a multas pecuniarias civiles de hasta $1,000 por infracción.

Si el Departamento de Trabajo impone una multa civil, el empleador estará facultado para presentar una excepción dentro de un plazo de 15 días a partir de la fecha de recepción de la notificación. De presentarse una excepción, se la remitirá a un juez en cuestiones administrativas para realizar una audiencia y determinar si la multa es pertinente. De no presentarse una excepción, la multa se considerará definitiva.

El Departamento de Trabajo también puede entablar una demanda por remuneración retroactiva y solicitar una suma equivalente en concepto de daños y perjuicios, así como también requerir el dictado de órdenes judiciales que tengan por objeto impedir la violación de la ley.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Las leyes estatales son de aplicación a las relaciones laborales regidas por esta ley. En caso de superposición de esta ley y una ley estatal, debe observarse la que establezca los estándares más rigurosos.

Embargo de salarios

Título III, Ley de Protección al Crédito del Consumidor (CCPA) (Código de los Estados Unidos 15 §§1671 y siguientes; Código Federal de Disposiciones 29 §870)

Quiénes cuentan con protección

El Título III de la Ley de Protección al Crédito del Consumidor (Consumer Credit Protection Act (CCPA)) protege a los empleados contra el despido como consecuencia del embargo de salarios en virtud de una deuda, y limita la suma semanal que puede embargarse. El Título III se aplica a personas, y sus empleadores, que perciban ingresos por la prestación de servicios personales (incluyendo salarios, jornales, comisiones, bonificaciones e ingresos prevenientes de pensiones o programas de retiro, aunque en general no se incluyen las propinas).

Disposiciones básicas/requisitos

El embargo de salarios se produce cuando un empleador retiene los ingresos de una persona para imputarlos al pago de una deuda como consecuencia de una orden judicial u otro procedimiento derivado del régimen de equidad. El Título III prohíbe a un empleador despedir a un empleado como consecuencia del embargo de sus ingresos para su imputación al pago de una deuda, sin perjuicio de la cantidad de gravámenes que se hayan impuesto o de los procedimientos entablados a tal fin. No obstante, el Título III no confiere protección alguna contra despido en caso de embargo por una segunda deuda o deuda posterior.

Asimismo, el Título III confiere protección a los empleados al limitar el porcentaje de ingresos semanales que pueden embargarse a la menor de las siguientes sumas: el 25% de los ingresos netos o la suma de los ingresos netos superior a la remuneración federal mínima por hora multiplicada por 30, conforme se dispone en el artículo 6(a)(1) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938. Este límite es de aplicación sin perjuicio de la cantidad de órdenes de embargo que reciba un empleador. A partir del 1° de septiembre de 1997, el salario mínimo federal es de $5.15 por hora.

En caso de sentencias judiciales vinculadas con pensiones alimenticias para hijos o ex-cónyuge, el Título III permite el embargo de hasta el 50% de los ingresos netos de un empleado en caso de que el empleado tenga esposa actual o hijos que mantener, y de hasta un 60% en caso contrario. Podrá embargarse un 5% adicional en caso de producirse un retraso mayor a 12 semanas en el suministro de la pensión alimenticia. Las restricciones dispuestas en el párrafo precedente no serán de aplicación a este tipo de embargos.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Se entenderá por "ingresos netos" a la suma de ingresos de un empleado una vez efectuadas todas las deducciones requeridas por ley (por ejemplo, impuestos federales, estatales y locales, Seguro Social, seguro de desempleo y sistemas de retiro estatales). Al efectuar el cálculo de los ingresos netos a los fines de la imposición de un embargo, no se deducirán de los ingresos brutos las deducciones no requeridas por ley (por ejemplo, cuotas sindicales, seguros de vida y de salud, aportes benéficos).

El Título III dispone que las restricciones a los embargos no serán de aplicación en caso de sentencias de quiebra o deudas por impuestos federales y estatales impagos. Asimismo, no afectarán las cesiones voluntarias de salarios, es decir, las situaciones en las que los trabajadores acuerdan de forma voluntaria la entrega, por parte de sus empleadores, de una suma determinada de sus ingresos a sus acreedores.

Derechos de los empleados

Sin perjuicio de la imposición del embargo, en la mayor parte de los casos el Título III confiere a los asalariados el derecho de recibir al menos una contraprestación parcial por los servicios prestados. Asimismo, esta ley prohíbe el despido de un empleado como consecuencia del embargo de su salario en virtud de una deuda. La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo recibe quejas en caso de supuesta infracción al Título III de la ley.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas aplica y supervisa el cumplimiento del Título III. Puede obtenerse información adicional, incluidas copias de folletos explicativos y materiales interpretativos en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtener información relativa al cumplimiento de esta ley en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

En caso de infracción al Título III, puede disponerse la reincorporación del empleado despedido, el pago de salarios retroactivos y la devolución de las sumas embargadas de forma indebida. En caso de que una controversia relacionada con una infracción no pueda resolverse de forma extrajudicial, el Departamento de Trabajo está facultado para entablar una acción judicial a fin de imponer restricciones a los infractores y subsanar las violaciones. Pueden entablarse acciones penales, así como también imponerse multas de hasta $1,000 o sanción de prisión de hasta un año, o ambas, a los empleadores que violen las disposiciones relativas a despido de forma intencional.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

En caso de que una ley estatal de embargo de salarios difiera de lo dispuesto por el Título III, el empleador deberá cumplir con la ley que disponga la suma o porcentaje menor de embargo o que prohíba el despido de un empleado como consecuencia de la imposición de un embargo sobre sus ingresos en razón de existir más de una deuda.

Protección a trabajadores agrícolas migratorios y estacionales

Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (MSPA), con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 29 §§1801 y siguientes)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)) brinda protección a la mayor parte de los trabajadores agrícolas migratorios y estacionales en sus interacciones con contratistas rurales, empleadores y asociaciones de trabajo agrícola, así como también proveedores de alojamiento temporario. Sin embargo, algunos contratistas rurales, empleadores y asociaciones de trabajo agrícola, así como también proveedores de alojamiento temporario, se encuentran exceptuados de la ley MSPA en determinadas circunstancias limitadas.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley MSPA dispone que los contratistas rurales, empleadores y asociaciones de trabajo agrícola, así como también los proveedores de alojamiento temporario que contraten, ofrezcan trabajo, transporten o alojen trabajadores agrícolas, deben cumplir con determinados requisitos relativos a trabajadores agrícolas estacionales y migratorios. Entre los requisitos, se incluyen los siguientes:

- **Inscripción del contratista rural:** Los contratistas rurales (así como también todo empleado que desempeñe tareas de contratación de trabajo agrícola) deben inscribirse ante el Departamento de Trabajo antes de contratar, ofrecer trabajo, proveer o transportar trabajadores agrícolas migratorios o estacionales. No se requiere la inscripción de empleadores y asociaciones de trabajo agrícola (así como tampoco la de sus empleados).

  En caso de que un empleador o asociación de trabajo agrícola utilice los servicios de un contratista rural, debe verificar en primer lugar el estado de la inscripción del contratista. Este proceso requiere asimismo verificar que el contratista se encuentra debidamente autorizado para llevar a cabo las actividades acordadas. Para verificar el estado de la inscripción, puede efectuarse una llamada al siguiente número gratuito: 1–866–4USWAGE.

- **Relación laboral:** En determinadas circunstancias, el Departamento de Trabajo puede disponer que un empleador o asociación de trabajo agrícola que utilice los

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

servicios de un contratista rural sea considerado co-empleador de los trabajadores agrícolas provistos por el contratista rural. De determinarse que existe una situación de co-empleo, el empleador o asociación de trabajo agrícola debe responsabilizarse de forma conjunta con el contratista rural respecto del cumplimiento de las obligaciones de la ley MSPA relacionadas con el empleo, tales como el pago del salario debido.

- **Declaración:** Todo trabajador estacional que sea transportado en el día al lugar de trabajo debe recibir, al momento de su contratación, una declaración escrita que describa las cláusulas y condiciones de su empleo. Al hacer una oferta de empleo, el empleador debe entregar esta solicitud a todo trabajador estacional que así lo solicite. La declaración debe estar redactada en el idioma materno del trabajador. Asimismo, el empleador debe colocar un cartel que describa los derechos y protecciones conferidos por la ley MSPA en un sitio visible dentro del lugar de trabajo. Los proveedores de alojamiento deben colocar este cartel o entregar a cada trabajador una declaración de los términos y condiciones de habitación.

- **Información y registros:** Todo contratista rural, empleador o asociación de trabajo agrícola que contrate a un trabajador agrícola debe llevar un registro de pagos para cada trabajador que consigne en qué concepto se han pagado los salarios, la cantidad de unidades producidas en caso de trabajo a destajo, la cantidad de horas trabajadas, la remuneración total por período, las sumas y conceptos de toda deducción efectuada, y la remuneración neta.

  El empleador debe entregar estas declaraciones detalladas a la totalidad de los trabajadores y mantener los registros por un plazo de tres años. Si un contratista rural desempeña funciones de pago, debe entregar una copia de los registros de remuneraciones a la persona a quien suministra trabajadores (por ejemplo, al empleador o asociación de trabajo agrícola), y esa persona deberá guardar los registros por un período de tres años. Los contratistas rurales, empleados o asociaciones de trabajo agrícola no podrán suministrar deliberadamente información falsa o engañosa acerca del empleo o sus cláusulas y condiciones.

- **Salarios, suministros y acuerdos de trabajo:** Toda persona que emplee a trabajadores agrícolas debe pagar la totalidad de los salarios adeudados en el momento en que sean exigibles. Se prohíbe a los contratistas rurales y empleadores y asociaciones de trabajo agrícola exigir a los trabajadores la compra exclusiva de mercaderías o servicios a ellos o a cualquier otra persona que los represente. Asimismo, ningún contratista rural, empleador o asociación de trabajo agrícola puede infringir injustificadamente las cláusulas del acuerdo de trabajo pertinente.

- **Seguridad y salud del alojamiento:** Toda persona titular o que supervise el alojamiento suministrado a trabajadores agrícolas migratorios debe garantizar que las instalaciones cumplan con los estándares de salud y seguridad federales respecto del alojamiento. No podrá darse alojamiento a los trabajadores migratorios hasta tanto el lugar haya sido inspeccionado y se haya certificado que cumple con los estándares de salud y seguridad. El certificado de habitabilidad deberá colocarse en un lugar visible.

- **Seguridad en el transporte:** Todo vehículo utilizado para el transporte de trabajadores migratorios o estaciones debe encontrarse debidamente asegurado, y su conductor debe contar con las licencias requeridas. Cada vehículo debe asimismo cumplir con los estándares de seguridad federales y estatales.

- **Protección a empleadores:** Los contratistas rurales deben cumplir con las cláusulas de todo acuerdo escrito celebrado con un empleador o asociación de trabajo agrícola.

- **Supervisión del cumplimiento:** La División de Salarios y Horas supervisa el cumplimiento de la ley MSPA. Durante una investigación al amparo de la ley MSPA, los investigadores de la División de Salarios y Horas pueden ingresar e inspeccionar las instalaciones (incluyendo todo vehículo y alojamiento), analizar y transcribir información contenida en los registros de pagos y de cualquier otro tipo, así como también entrevistar a empleadores y empleados.

Derechos de los empleados

La ley MSPA faculta a los trabajadores agrícolas migratorios y estacionales transportados en el día al lugar de trabajo a recibir una notificación por escrito de las cláusulas y condiciones de su empleo al momento de su contratación, así como también a los trabajadores estaciones en caso de que así lo soliciten. La ley MSPA también dispone que los empleadores de trabajadores agrícolas migratorios y estacionales deben cumplir con las cláusulas y condiciones de empleo divulgadas. Existen determinadas excepciones y exoneraciones a estas disposiciones.

MSPA también confiere a los trabajadores agrícolas estacionales y migratorios el derecho a presentar una queja ante la División de Salarios y Horas, entablar una acción civil al amparo de la ley (o proveer a la presentación de la queja o acción civil por parte de un tercero), así como también testificar o cooperar en una investigación o procedimiento civil sin sufrir ningún tipo de intimidación, amenaza, restricción, coerción, discriminación, ni inclusión en "listas negras".

Asistencia disponible para el cumplimiento

Pueden obtenerse copias de las publicaciones pertinentes en la oficina de la División de Salarios y Horas más cercana, que figura en la mayor parte de los directorios telefónicos en U.S. Government, Department of Labor. Puede obtener información acerca de las solicitudes para contratistas rurales en la oficina más cercana de la Agencia de la Fuerza Laboral del Estado (State Workforce Agency) o en cualquier oficina de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtener información relativa al cumplimiento de esta ley en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

Las infracciones a la ley MSPA pueden dar lugar a sanciones pecuniarias civiles, pago de salarios retroactivos y revocaciones de certificados de inscripción. Asimismo, el Departamento de Trabajo puede iniciar acciones civiles o penales contra cualquier infractor. Pueden imponerse sanciones civiles pecuniarias de hasta $1,000 por infracción. De tratarse de una primera infracción, puede dictarse una condena penal de un año de prisión y una multa de $1,000; en caso de condenas repetidas, puede imponerse una sanción de hasta tres años de prisión y hasta $10,000 en concepto de multa. Asimismo, en caso de violación de los derechos conferidos por la ley MSPA, el individuo damnificado puede entablar una acción civil por daños y perjuicios ante un tribunal federal.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La ley MSPA complementa toda otra ley local o estatal. Su cumplimiento no exime del cumplimiento de cualquier otra ley o regulación estatal aplicable.

Empleo de menores (en tareas no agrícolas)

Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 (FLSA), con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 29 §§201 y siguientes; Código Federal de Disposiciones 29 §§570-580)

Quiénes cuentan con protección

Las disposiciones relativas a trabajo de menores de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act (FLSA)) tienen por objeto resguardar las oportunidades educacionales de los menores y prohibir su contratación en trabajos o bajo condiciones que puedan afectar su salud y bienestar.

En tareas no agrícolas, la ley se aplica a empresas que empleen personas dedicadas al comercio en diferentes estados, que produzcan mercaderías para su comercialización en diferentes estados o que manipulen, vendan o trabajen en relación con mercaderías o materiales trasladados o producidos a los efectos de su comercialización interestatal. Para la mayor parte de las empresas, se aplica el test de volumen de comercialización no inferior a $500,000.

Asimismo, la ley cubre a los siguientes empleadores, sin perjuicio del volumen de su actividad comercial: hospitales, instituciones dedicadas a la atención y alojamiento de personas enfermas, mayores de edad, con problemas mentales o discapacitadas, escuelas para menores dotados o discapacitados físicos o mentales, instituciones de educación preescolar, escuelas primarias y secundarias e instituciones de educación superior, así como también agencias gubernamentales federales, estatales y locales.

Los empleados de empresas que no alcancen el mencionado volumen de operaciones de $500,000 por año podrán tener cobertura durante cualquier semana de trabajo durante la que desempeñen tareas de comercialización interestatal, la producción de mercaderías para su comercialización interestatal o realicen cualquier actividad relacionada en forma estrecha y que resulte esencial para la producción de esas mercaderías.

Toda empresa cubierta por la ley al 31 de marzo de 1990 que haya perdido la cobertura como consecuencia del aumento del test de volumen anual a la suma de $500,000, de conformidad con las modificaciones a la ley aprobadas en el año 1989, estará, sin embargo, sujeta a las disposiciones relativas a trabajo de menores de la ley.

Aunque para la mayor parte de los trabajos no agrícolas la edad mínima es de 16 años, se permite el trabajo de jóvenes de 14 y 15 años fuera del horario escolar en determinadas ocupaciones y de conformidad con determinadas condiciones.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Sin perjuicio de su edad, podrán: realizar entrega de periódicos, actuar en radio, televisión, películas y producciones teatrales, trabajar para sus padres en organizaciones no agrícolas de titularidad exclusiva de sus padres (con excepción de actividades mineras, industriales y cualquier otra ocupación considerada peligrosa por la Secretaría); así como también recolectar hojas y flores con fines decorativos.

Disposiciones básicas/requisitos

Las disposiciones de trabajo de menores incluyen restricciones horarias y ocupacionales para jóvenes menores de 16 años de edad. Estas disposiciones enumeran asimismo 17 ocupaciones consideradas demasiado riesgosas para menores de 18 años.

La ley prohíbe el envío interestatal de mercaderías producidas en violación de las disposiciones de trabajo de menores. El despido u otra forma de discriminación contra un empleado que presente una queja o participe en cualquier procedimiento legal también constituye una violación de la ley.

Según las edades, los trabajos y horarios de trabajo permitidos son los siguientes:

- Los jóvenes mayores de 18 años no estarán sujetos a restricción alguna respecto del tipo de trabajo o carga horaria:
- Los jóvenes de 16 y 17 años pueden desempeñarse en cualquier tipo de actividad laboral considerada no riesgosa, sin ningún tipo de restricción horaria;
- Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en tareas no peligrosas y no relacionadas con la explotación minera o la industria manufacturera de conformidad con las siguientes condiciones: no más de tres horas por día escolar, 18 horas por semana escolar, ocho horas en días no escolares o 40 horas en semanas no escolares. Asimismo, no pueden comenzar a trabajar antes de las 7 a.m. ni terminar después de las 7 p.m., con excepción del período comprendido entre el 1° de junio y el Día del Trabajo, en el que horario nocturno se extenderá hasta las 9 p.m. Los jóvenes inscriptos en un Programa de Exploración Vocacional y Experiencia Laboral (Work Experience and Career Exploration Program (WECEP)) pueden trabajar hasta 23 horas durante semanas escolares y tres horas por día escolar (incluidas las horas de trabajo dentro del horario escolar).

Puede obtenerse información detallada sobre las ocupaciones que la Secretaría considera peligrosas en las oficinas de la División de Salarios y Horas.

Por regulación legal, los empleadores deben llevar registros de las fechas de nacimiento de sus empleados menores de 19 años, su horario de ingreso y salida, la cantidad de horas de trabajo diarias y semanales y sus ocupaciones. A fin de resguardarse de situaciones de infracción involuntaria de las disposiciones sobre trabajo de menores, los empleadores pueden solicitar un certificado de edad o de empleo por cada trabajador menor de edad a fin de demostrar que el menor cuenta con la edad mínima necesaria para desempeñarse en el trabajo. A tal fin, se aceptan los certificados emitidos en virtud de la mayor parte de las leyes estatales.

Derechos de los empleados

La Ley FLSA prohíbe a los empleadores llevar a cabo prácticas laborales abusivas de menores, conforme su definición en la ley. La ley FLSA otorga al empleado el derecho de presentar una queja ante la División de Salarios y Horas y testificar o de cualquier otro modo cooperar con una investigación o procedimiento legal sin sufrir despido o cualquier otro tipo de discriminación.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información adicional, incluidas copias de folletos explicativos y materiales interpretativos en las oficinas de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

Pueden imponerse a los empleadores sanciones pecuniarias civiles de hasta $10,000 ($11,000 en caso de infracciones ocurridas con posterioridad al 6 de enero de 2002) por trabajador y por cada infracción a las disposiciones de trabajo de menores. Al imponerse una sanción pecuniaria civil, los empleadores están facultados para interponer una excepción a tal decisión dentro de un plazo de 15 días a partir de la recepción de la notificación pertinente.

De presentarse una excepción, se la remitirá a un juez en cuestiones administrativas para la realización de una audiencia y la determinación de la admisibilidad de la multa. Ambas partes podrán apelar la decisión del juez en materia administrativa ante la Secretaría de Trabajo. De no presentarse una excepción dentro de los plazos consignados, la multa se considerará definitiva.

En caso de condena por infracción intencional, la ley también dispone una multa penal de hasta $10,000. En caso de segunda condena por infracción intencional, la ley determina una multa de hasta $10,000 y prisión de hasta seis meses, o ambas. Asimismo, la Secretaría puede entablar una acción judicial a fin de requerir el dictado de una orden judicial que tenga por objeto impedir la violación de la ley.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Muchos estados cuentan con leyes de protección al trabajo de menores. En caso de aplicación conjunta de esta ley y una ley estatal, deberá cumplirse aquélla que establezca los estándares más rigurosos.

Seguridad y salud ocupacional

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Ley OSH Act) (Código de los Estados Unidos 29 §§651 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §§1900 hasta el final)

Quiénes cuentan con protección

En general, la ley cubre a todos los empleadores y empleados de los 50 estados, del distrito de Columbia, Puerto Rico y otros territorios de los Estados Unidos. La cobertura se encuentra a cargo de la Administración Federal de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) o de un plan estatal de seguridad y salud en el trabajo aprobado por OSHA. También se encuentran cubiertos los empleados del servicio postal de los Estados Unidos.

La ley define a un empleador como "toda persona que lleve a cabo actividades relacionadas con el comercio y que contrate empleados, sin incluir a los Estados Unidos ni a los estados o sus subdivisiones políticas". Por lo tanto, la ley se aplica a empleadores y empleados de campos tan diversos como la producción industrial, la construcción, las tareas portuarias, la agricultura, el derecho y la medicina, las actividades de beneficencia y de asistencia en caso de catástrofes, las actividades sindicales y la educación privada.

La ley no ofrece protección a las siguientes personas:

- trabajadores independientes;
- empleados de fincas donde trabajen únicamente familiares directos del agricultor;
- trabajadores de otras industrias cuyas condiciones de trabajo se encuentran reguladas por otras agencias federales de conformidad con otras leyes federales. Esta categoría incluye a la mayor parte de las condiciones de trabajo en minas, industria de energía nuclear y fabricación de armas nucleares, así como también las diversas áreas de las industrias relacionadas con el transporte; y
- empleados de los gobiernos estatales y locales, a menos que el estado en el que se encuentran haya adherido a los planes de salud y seguridad aprobados por OSHA.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley asigna a OSHA dos funciones regulatorias: establecer estándares y llevar a cabo inspecciones a fin de garantizar que los empleadores suministren lugares de trabajo seguros y saludables.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Los estándares de OSHA pueden requerir que los empleadores adopten prácticas, medios, métodos o procesos razonables que resulten necesarios y adecuados a fin de proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo. Los empleadores deben familiarizarse con los estándares aplicables a sus establecimientos y eliminar riesgos.

Entre los estándares requeridos, puede incluirse la obligación de garantizar que los empleados tengan y utilicen equipos de protección personal cuando así resulte necesario para resguardar su salud o seguridad. Los empleados deben cumplir con estas leyes y disposiciones aplicables a su conducta y proceder.

Incluso en las áreas en las que OSHA no ha establecido estándares específicos respecto de un determinado peligro, los empleadores deben responsabilizarse del cumplimiento de la cláusula de obligaciones generales de la ley OSH. La cláusula de obligaciones generales [Artículo 5(a)(1)] dispone que todo empleador "deberá proveer. . .un lugar de trabajo libre de riesgos conocidos que ocasionen o puedan ocasionar la muerte o lesiones físicas de gravedad a sus empleados".

Los estados que cuenten con planes de seguridad y salud en el trabajo aprobados por OSHA deben establecer estándares al menos tan efectivos como los de sus equivalentes federales. La mayor parte de los estados adheridos al plan han adoptado estándares idénticos a los federales (asimismo, tres estados, Nueva Jersey, Nueva York y Connecticut, cuentan con planes que cubren únicamente a empleados del sector público).

Estándares federales de OSHA. Estos estándares se agrupan en cuatro categorías principales: la industria en general (Código Federal de Regulaciones 29 §1910); la construcción (Código Federal de Regulaciones 29 §1926); la industria marítima (astilleros, terminales marítimas, tareas portuarias — Código Federal de Regulaciones 29 §§1915-19); y agricultura (Código Federal de Regulaciones 29 §1928). Aunque algunos estándares son específicos de una categoría, otros se aplican a la totalidad de las industrias. Entre los estándares que disponen requisitos similares para todos los sectores de la industria se encuentran aquéllos que establecen el libre acceso a los registros médicos y de exposición a sustancias tóxicas y la comunicación de riesgos.

- **Acceso a registros médicos y de exposición a sustancias tóxicas:** Esta disposición establece la obligación del empleador de permitir el acceso por parte del empleado a todo registro médico personal que obre en poder del empleador, incluyendo todo registro relativo a la exposición a sustancias tóxicas por parte de ese empleado.
- **Equipos de protección personal:** Este estándar, que se define en forma separada para cada sector de la industria con excepción de la agricultura, requiere que los empleadores suministren a sus empleados equipos de protección personal a fin de evitar ciertos riesgos. Entre estos equipos, pueden incluirse los cascos de protección para impedir lesiones en la cabeza, de aplicación en la industria de la construcción y las tareas de manipulación de carga, la protección ocular y auditiva, el uso de zapatos con puntera, gafas especiales para soldadores y guantes de trabajo para trabajadores de la industria del hierro.
- **Comunicación de riesgos:** Este estándar obliga a los productores e importadores de sustancias tóxicas a realizar evaluaciones de riesgo de los productos que fabrican o importan. De determinarse que un producto es tóxico en virtud de lo dispuesto por el estándar, su fabricante o importador deberá consignarlo en los contenedores del producto, y el primer envío del producto a un nuevo cliente deberá incluir un informe de seguridad (MSDS). Los empleadores deberán utilizar estos informes MSDS para enseñar a sus empleados a reconocer y evitar los riesgos inherentes a esas sustancias.

Asimismo, las disposiciones de OSHA cubren temas relativos a registros, elaboración de informes y colocación de anuncios.

- **Registros:** Todo empleador con más de 10 empleados que se encuentre cubierto por OSHA, con excepción de los empleadores de determinadas industrias de bajo riesgo, como los sectores de venta minorista, finanzas, seguros, compraventa de bienes inmuebles y servicios; deberán llevar los tres tipos de registros especificados por OSHA respecto de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

  El formulario 300 de OSHA es un registro de enfermedades y lesiones en el que debe consignarse de forma separada toda enfermedad o lesión producida en el lugar de trabajo. Debe incluirse toda muerte, lesión o enfermedad relacionada con la actividad laboral, con excepción de lesiones menores que únicamente requieran de primeros auxilios y no de un tratamiento médico posterior, en tanto no se haya producido la pérdida del conocimiento, ni ningún tipo de limitación a la movilidad o para la realización de determinadas actividades laborales; ni haya determinado la transferencia del empleado a otro puesto de trabajo. De febrero a abril de cada año, el empleador deberá colocar en el lugar de trabajo un formulario 300A, que consiste en un resumen del formulario 300 de OSHA, donde se incluirán las lesiones y enfermedades producidas durante el año anterior.

  El formulario 301 de OSHA es un informe individual de incidentes que brinda información adicional sobre cada lesión o enfermedad en particular que deba consignarse. El formulario 301 de OSHA puede reemplazarse por un formulario adecuado de seguro o de indemnización de trabajadores en el que se consignen los mismos detalles.

  Los empleadores que tengan 10 empleados o menos y los empleadores de industrias que estadísticamente son menos riesgosas (enumeradas en el Código de Federal de Regulaciones 29 1904, Subparte B) quedan exceptuados de llevar estos registros. Las industrias actualmente designadas como de bajo riesgo incluyen: concesionarios de automóviles, locales de vestimenta y accesorios, locales gastronómicos; la mayoría de las industrias financieras, de seguros e inmobiliarias; y ciertas industrias de servicios como prestación de servicios personales y comerciales, consultorios médicos y odontológicos y organizaciones legales, educativas y de membresía.

  Sin embargo, existe una situación en la que estos empleadores deben llevar estos registros. Cada año, el Departamento de Estadísticas del Trabajo (Bureau of Labor Statistics (BLS)) del Departamento de Trabajo realiza un estudio a nivel nacional sobre las lesiones y enfermedades producidas en los lugares de trabajo. Cada estado selecciona a los participantes y todos los empleadores seleccionados para el estudio deben llevar estos registros, aún aquellos que habitualmente están exceptuados de hacerlo. Antes de fin de año, OSHA notifica a todos los empleadores seleccionados que deberán comenzar a llevar los registros durante el año venidero. Los funcionarios del estado que seleccionaron a los empleadores están disponibles para ayudar a los empleadores a completar los formularios.

- **Informes:** Cada empleador, cualquiera sea la categoría de la industria o el número de sus empleados, deberá comunicar a la oficina de OSHA más cercana cualquier accidente que produzca una o más víctimas fatales o la hospitalización de tres o más empleados. El empleador deberá efectuar la notificación a OSHA dentro de las ocho horas posteriores al accidente. OSHA a menudo investiga estos accidentes para determinar si las infracciones a los estándares contribuyeron a que se produzca el accidente.

Programa voluntario de protección. El Programa Voluntario de Protección (Voluntary Protection Program (VPP)) es una iniciativa de OSHA tendiente a ampliar la protección del trabajador más allá del mínimo exigido por los estándares de OSHA. Este programa, junto con otros como los servicios de consultoría en el lugar y los servicios que prestan las oficinas de área, es una iniciativa de colaboración que, asociada con un programa para exigir su cumplimiento, amplía la protección del trabajador con el propósito de alcanzar los objetivos de la ley OSH de 1970.

El VPP ha sido ideado para:

- reconocer los logros destacados de quienes han incorporado programas integrales de seguridad y salud en sus sistemas de administración;
- motivar a otros a que obtengan óptimos resultados de seguridad y salud de la misma forma; y
- establecer una relación entre empleadores, empleados y OSHA que se base en la cooperación y no en la coerción.

OSHA revisa la solicitud del VPP del empleador y visita el lugar de trabajo para verificar que el programa de seguridad y salud que se describe efectivamente se aplique en ese lugar. OSHA realiza evaluaciones anuales para los programas "Merit and Demonstration" y evaluaciones trienales para los programas "Star". Todos los participantes deben enviar anualmente la información sobre lesiones a su oficina regional de OSHA. En los lugares de trabajo que participan en el VPP, no se realizan inspecciones programadas. Sin embargo, OSHA analiza quejas de los empleados, accidentes graves o el escape de sustancias químicas de magnitud de acuerdo con los procedimientos de rutina.

Los empleadores pueden solicitar un VPP en la oficina regional de OSHA más cercana. Si OSHA aprueba los requisitos presentados por escrito, programa una inspección en el lugar de trabajo. El equipo de inspección consigna lo examinado en un informe para que la empresa lo evalúe antes de entregarlo al Secretario Adjunto para la Seguridad y Salud Ocupacional.

Si se aprueba el informe, el Secretario Adjunto envía una carta al empleador informándole la participación del establecimiento en el VPP y el empleador recibe un certificado y una bandera en una ceremonia que se lleva a cabo en el establecimiento aprobado o en un lugar cercano. Los empleadores de establecimientos que participan en programas "Star" que cada tres años aprueben nuevamente las evaluaciones, reciben plaquetas en ceremonias similares.

El VPP se encuentra disponible en estados sujetos a la jurisdicción federal. Algunos estados con sus propios programas de seguridad y salud cuentan con programas similares. Las empresas interesadas de estos estados deben contactarse con la agencia estatal adecuada para obtener más información.

Derechos de los empleados

La ley otorga a los trabajadores algunos derechos de importancia. Entre ellos se encuentra el derecho a reclamar ante OSHA sobre alguna condición de seguridad o salud en el lugar de trabajo, el derecho a mantener la confidencialidad de su identidad, el derecho a impugnar el período que OSHA autoriza para corregir las infracciones a los estándares y a participar en las inspecciones que OSHA realiza en el lugar de trabajo.

Los empleados del sector privado que ejerzan sus derechos conferidos por OSHA podrán obtener protección frente a las represalias de los empleadores conforme se describe en el Artículo 11(c) de la ley OSH. Los empleados deben efectuar una notificación a OSHA dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que tomaron conocimiento del acto discriminatorio que alegan. Luego, OSHA llevará a cabo una investigación y, de comprobar que se produjo el acto de discriminación, le solicitará al empleador que restituya los beneficios perdidos al empleado afectado. De resultar necesario, OSHA podrá demandar judicialmente al empleador. En esos casos, el empleado no paga ningún tipo de arancel judicial.

Asistencia disponible para el cumplimiento

- **Estándares:** El *Registro Federal* (*Federal Register*) es una fuente excelente de información sobre estándares dado que contiene la versión final de los estándares de OSHA, al igual que sus modificaciones, correcciones, inserciones y supresiones. El *Registro Federal* se publica cinco días a la semana y se encuentra disponible en diversas bibliotecas públicas. Puede solicitarse una suscripción anual en: Superintendent of Documents, U.S. Government Printing Office (GPO), Washington, DC 20402. OSHA también provee copias de sus reseñas en el *Registro Federal* en su sitio Web (www.osha.gov).

  Cada año, la Oficina del *Registro Federal* publica todas las normas y estándares en el Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations (CFR)), que también se encuentra disponible en diversas bibliotecas públicas y en GPO. Los estándares y normas de OSHA, que se recopilan en diversos volúmenes en el Título 29 del Código de Regulaciones Federales, Partes 1900-1999, también se encuentran disponibles en la página Web de OSHA sobre estándares. Asimismo, OSHA cuenta con una sección de servicios de asistencia en su sitio Web. Por un arancel, GPO ofrece un paquete de recuperación de texto de información en formato CD-ROM que contiene todos los estándares de OSHA, las directivas sobre su cumplimiento y las interpretaciones de los estándares.

  Finalmente, algunos Asesores especializados ayudan a los empleadores y trabajadores a comprender y aplicar las normas de OSHA.

  Dado que los estados que cuentan con programas de seguridad y salud del trabajo aprobados por OSHA adoptan y exigen el cumplimiento de sus propios estándares en virtud de la legislación estatal, las copias de estos estándares pueden obtenerse en los distintos estados.

- **Educación y capacitación:** OSHA cuenta con más de 70 oficinas de campo que ofrecen una amplia variedad de servicios de información tales como publicaciones, asesoría técnica, material audiovisual sobre peligros en el lugar de trabajo y conferencias.

  El Instituto de Capacitación de OSHA en Des Plaines, Illinois, brinda educación y capacitación básicas y avanzadas sobre seguridad y salud para funcionarios estatales y federales de la seguridad y la salud, consultores estatales, personal de otras agencias federales y empleadores del sector privado, empleados y sus representantes. Entre los temas de los cursos, se incluyen, por ejemplo, peligros eléctricos, protección de máquinas, ventilación y ergonomía.

  Las instalaciones del instituto incluyen aulas, laboratorios, una biblioteca y una unidad audiovisual. Los laboratorios contienen diversas demostraciones y equipamientos tales como prensas eléctricas, talleres de carpintería y soldadura,

una unidad completa de ventilación industrial y un laboratorio de prueba de ruido. Existen sesenta y un cursos disponibles para estudiantes del sector privado sobre temas como la seguridad y la salud en la industria de la construcción y los métodos voluntarios de cumplimiento de los estándares de OSHA.

OSHA también provee fondos a organizaciones sin fines de lucro para que puedan realizar cursos de educación y capacitación en los lugares de trabajo. En forma anual, OSHA identifica áreas en las que existen necesidades insatisfechas de capacitación en seguridad y salud en el lugar de trabajo y otorga subsidios para tratar de satisfacer estas necesidades. Los subsidios se otorgan de forma anual.

Las organizaciones que reciben estos subsidios utilizan los fondos para desarrollar programas de educación y capacitación dirigidos a trabajadores y empleadores cuyos programas resultan inapropiados y ofrecen estos programas a empleadores y empleados. El Instituto de Capacitación es el punto de comunicación de OSHA para conocer los valiosos productos y materiales de capacitación desarrollados por medio de esos subsidios.

Dado que OSHA no distribuye materiales de subsidios en forma directa, ofrece las direcciones y números de teléfono de personas a quienes puede efectuarse tal solicitud. Sin embargo, OSHA ofrece a préstamo, por tiempo limitado, los programas audiovisuales de capacitación producidos con los subsidios, a través del Proyecto de Circulación Audiovisual del Centro de Recursos (Resource Center Audiovisual Circulation Project). Contáctese con el Instituto de Capacitación de OSHA al 847–297–4810.

- **Servicios de consultoría:** Los servicios de consultoría se encuentran disponibles para empleadores que necesiten ayuda a fin de establecer y mantener lugares de trabajo seguros y saludables. Este servicio, financiado en gran medida por OSHA, se encuentra disponible en todos los estados y territorios. El servicio se presta sin costo alguno para el empleador. Principalmente dirigido a pequeños empleadores que realizan operaciones peligrosas, el servicio de consultoría es prestado por las agencias del gobierno estatal o las universidades que a su vez contratan a consultores profesionales sobre seguridad y salud.

  Los servicios de consultoría de OSHA en el lugar de trabajo incluyen una reunión inicial con el empleador para explicar los lineamentos del servicio, un recorrido por el lugar de trabajo para identificar peligros específicos y para examinar aquellos aspectos del programa de seguridad y salud relativos al objeto de la visita y una reunión final. Luego, el consultor envía al empleador un informe con las conclusiones y recomendaciones.

  El proceso comienza con la solicitud del servicio de consultoría por parte del empleador, que debe incluir un compromiso de corregir los peligros relativos a la seguridad y salud que se detecten. El consultor no informará al personal de cumplimiento de OSHA sobre posibles infracciones a los estándares de OSHA a menos que el empleador se niegue o no elimine o controle la exposición de los trabajadores a cualquier peligro serio o inminente que se haya detectado. En caso de que esto ocurra, OSHA puede llevar a cabo una investigación e iniciar acciones para exigir su cumplimiento. El empleador también debe permitir que el consultor converse libremente con los empleados durante su visita al lugar de trabajo.

  Para obtener más información sobre los servicios de consultoría, además de una lista de los proyectos de consultoría financiados por OSHA, solicite la publicación Nº 3047 de OSHA, *Consultation Services for the Employer.*

- **Fuentes de información:** Podrá obtenerse información sobre programas estatales, VPP, programas de consultoría e inspecciones en la oficina del distrito, área o región de OSHA más cercana. Las oficinas de que se encuentran en el área se enumeran en el directorio telefónico local en: U.S. Department of Labor. Las direcciones y los números de teléfono y de fax de las oficinas regionales o del área pueden encontrarse en la página Web de OSHA (www.osha.gov/html/oshdir.html).

  La página Web de OSHA (www.osha.gov) contiene información sobre otras actividades desarrolladas por OSHA, estadísticas, publicaciones y asistencia técnica como así también enlaces a otros sitios Web sobre seguridad y salud. OSHA cuenta con una cantidad de asesores interactivos que ayudan a los empleadores a cumplir con los requerimientos de los estándares.

  Puede obtenerse una copia gratis del catálogo de OSHA, "OSHA Publications and Audiovisual Programs" (OSHA 2019) enviando una etiqueta postal con su nombre y dirección a: U.S. Department of Labor, OSHA Publications Office, P.O. Box 37535, Washington, DC 20013-7535; teléfono 202–693–1888. Este catálogo contiene descripciones e información sobre cómo solicitar las publicaciones y los programas audiovisuales de OSHA.

  En el sitio Web de OSHA (www.osha.gov) se encuentra disponible una gran variedad de información, incluyendo los formularios en línea para solicitar publicaciones, el póster de OSHA, una guía sobre cómo llevar los registros de OSHA y acceso en línea a diversas publicaciones en formato PDF (www.osha.gov/pls/publications/pubindex.list).

  Toda pregunta sobre los programas de OSHA y el estado de las actividades en curso para establecer estándares, así como también toda otra consulta general sobre OSHA puede dirigirse a: U.S. Department of Labor, OSHA Office of Public Affairs, Room N-3637, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210; teléfono 202–693–1999.

Sanciones

Cada establecimiento amparado por esta ley está sujeto a las inspecciones que realizan los oficiales de seguridad y salud de OSHA (CSHO). Estos individuos, elegidos por sus conocimientos y experiencia en seguridad y salud ocupacional, cuentan con una vasta capacitación en los estándares de OSHA que les permite reconocer los riesgos de seguridad y salud ocupacional. En estados con sus propios planes sobre seguridad y salud, los CSHO del estado realizan las inspecciones.

OSHA realiza dos tipos generales de inspecciones: programadas y no programadas. Los establecimientos con altas tasas de lesiones reciben inspecciones programadas, en tanto las inspecciones no programadas se realizan como respuesta a catástrofes, víctimas fatales y quejas (que luego se tratan conforme a las políticas y procedimientos de quejas de OSHA). Varias publicaciones y documentos de OSHA detallan las políticas y procedimientos de OSHA para la realización de inspecciones.

Tipos de infracciones que pueden ser citadas y sanciones propuestas:

- **Infracción menor:** Infracción que tiene una relación directa con la seguridad y salud del trabajo pero con escasas probabilidades de producir la muerte o lesiones físicas de gravedad. La multa propuesta, de hasta $7,000 por cada infracción, tiene carácter discrecional. La multa por una infracción menor puede reducirse hasta un 95%, dependiendo de la buena fe del empleador (esto es, de los esfuerzos

demostrados para cumplir con las disposiciones de la ley), los antecedentes de infracciones previas y el tamaño de la organización. Cuando la multa con los ajustes correspondientes asciende a menos de $50, no se propone ninguna sanción.

- **Infracción grave:** Infracción en la que existe una probabilidad sustancial de que se produzca una muerte o lesiones físicas graves y en la que el empleador tenía conocimiento, del riesgo, o debería haberlo tenido. La multa propuesta, de hasta $7,000 por cada infracción, tiene carácter discrecional. La multa por una infracción grave puede reducirse sobre la base de la buena fe del empleador, los antecedentes de infracciones previas, la gravedad de la infracción alegada y el tamaño de la organización.
- **Infracción intencional:** Infracción cometida por el empleador en forma intencional y maliciosa. El empleador sabe que su accionar constituye una infracción o tiene conocimiento de que existe una condición riesgosa y no realiza ningún esfuerzo para eliminarla.

La ley prevé que un empleador que intencionalmente infrinja la ley será pasible de una multa de entre $5,000 y $70,000 por infracción. La multa por una infracción intencional puede reducirse dependiendo del tamaño de la organización y de los antecedentes de infracciones previas. Generalmente no se efectúa reducción alguna sobre la base de la buena fe del empleador.

Si un empleador es condenado por una infracción intencional de un estándar que ha producido la muerte de un empleado, el delito puede ser penado con una multa impuesta por el tribunal o por prisión de hasta seis meses, o ambas. En caso de que exista una condena penal, puede imponerse una multa de hasta $250,000 para el caso de un individuo o $500,000 para el caso de una sociedad [autorizada en virtud de las disposiciones de la Ley Ómnibus de Control del Crimen de 1984 (1984 OCCA), no la ley OSH].

- **Infracción reiterada:** Infracción reiterada de cualquier estándar, norma o disposición comprobada luego de realizarse una nueva inspección. Las infracciones reiteradas pueden ser pasibles de multas de hasta $70,000 por infracción. Para constituir la base para una citación reiterada, la citación original debe ser final; la citación que se encuentre en litigio no se considerará como base para una citación reiterada posterior.
- **Incumplimiento del deber de corregir la infracción previa:** El incumplimiento del deber de corregir una infracción previa puede ser objeto de una multa civil de hasta $7,000 por cada día en que continúe la infracción a partir de la fecha límite prescripta para corregir la infracción.

Infracciones adicionales por las que se pueden emitir citaciones y proponer multas:

- **Falsificación de registros, informes o solicitudes:** una vez condenado puede ser pasible de una multa de $10,000 o hasta seis meses de prisión, o ambas.
- **Agresión a un CSHO:** Este acto, así como también cualquier otro acto de oposición, intimidación o interferencia en el desempeño de las tareas de un CSHO, constituye un delito sujeto a una multa de hasta $250,000 para individuos y de $500,000 para sociedades (1984 OCCA) y también es posible de la pena de prisión.

Los procedimientos de citación y multas pueden variar en aquellos estados que poseen sus propios programas OSH.

Procesos de apelación:

- **Apelación por parte de los empleados:** Si la queja de un empleado provocó la inspección, el empleado o su representante autorizado pueden solicitar una revisión informal de cualquier decisión de no emitir una citación.

  Los empleados no pueden impugnar citaciones, modificaciones a citaciones, multas o falta de multas. Sin embargo, pueden impugnar el plazo establecido en la citación para corregir la condición peligrosa. También pueden impugnar la Petición de modificación del plazo para corregir la infracción (PMA), efectuada por el empleador, por la cual se solicita una extensión del plazo para corregir la condición peligrosa. Los empleados que deseen impugnar la PMA deben hacerlo dentro de los 10 días hábiles posteriores a su envío por correo o dentro de los 10 días posteriores a la recepción de una copia por parte del representante autorizado del empleado.

  Dentro de los 15 días hábiles posteriores a la recepción de la citación por parte del empleador, el empleado puede presentar una objeción por escrito ante OSHA con respecto al plazo límite para corregir la condición peligrosa. El director de área de OSHA remite la objeción a la Comisión Revisora de Seguridad y Salud Ocupacional que opera independientemente de OSHA.

  Los empleados pueden solicitar una reunión informal con OSHA para tratar cualquier asunto que surja de la inspección, citación, notificación de la multa propuesta o de la notificación del empleador de su intención de realizar una impugnación.

- **Apelación por parte de los empleadores:** Una vez emitida una citación o notificación de una multa propuesta, el empleador podrá solicitar una reunión informal con el director de área de OSHA para tratar el caso. Los representantes de los empleados podrán ser invitados a participar de la reunión. Para evitar disputas legales prolongadas, el director de área está autorizado a celebrar acuerdos que permitan reconsiderar las citaciones y las multas.

- **Notificación de impugnación:** Si un empleador decide impugnar una citación, el plazo para corregir la infracción o la multa propuesta, cuenta con 15 días hábiles a partir de la recepción de la citación o de la multa propuesta para efectuar una notificación por escrito al director de área de OSHA. La expresión verbal de su desacuerdo no será suficiente. Se denomina “notificación de impugnación” (Notice of Contest) a esta notificación escrita.

  No existe un formato específico para efectuar la notificación de impugnación. No obstante, debe identificar claramente los fundamentos del empleador para impugnar la citación, la notificación de la multa propuesta, el plazo para corregir la infracción o la notificación del incumplimiento del deber de corregir las infracciones. Para identificar mejor el alcance de la impugnación, también debe indicar en número de inspección y de citación que pretende impugnar.

  Debe entregarse una copia de la notificación de impugnación al representante autorizado de los empleados. Si alguno de los empleados afectados no se encuentra representado por un agente de negociación reconocido, debe colocarse una copia de la notificación en un lugar visible del lugar de trabajo o bien notificar personalmente a cada empleado que no cuente con representación.

- **Procedimiento de revisión de la apelación:** Si la Notificación de impugnación ha sido presentada dentro de los 15 días hábiles, el director de área de OSHA remite el caso a la Comisión Revisora de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Review Commission (OSHRC)). La Comisión es una agencia independiente no asociada a OSHA ni al Departamento de Trabajo. La Comisión asigna el caso a un juez en cuestiones administrativas.

  El juez puede rechazar la impugnación si comprueba que es legalmente nula, o bien puede fijar una audiencia en un lugar público cercano al lugar de trabajo del empleador. El empleador y los empleados tienen el derecho de participar en la audiencia; el OSHRC no exige que estén representados por abogados.

  Una vez que el juez del tribunal administrativo emite su dictamen, cualquiera de las partes puede solicitar una revisión por parte de OSHRC. Asimismo, cualquiera de los tres miembros de OSHRC podrá, de forma individual, someter un caso a la revisión de la Comisión. Los dictámenes de la Comisión podrán apelarse ante los Tribunales de Apelación de los Estados Unidos.

- **Apelaciones en los estados que cuentan con planes estatales:** Los estados que cuentan con sus propios programas de seguridad y salud ocupacional tienen sus propios sistemas de revisión y apelación de citaciones, multas y plazos para corregir las infracciones. Los procedimientos generalmente son similares a los federales de OSHA, pero en estos casos una junta revisora estatal o una autoridad equivalente toma conocimiento de los casos.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La agencia también comprende todas las condiciones laborales que no se encuentran amparadas por las normas de seguridad y salud de otra agencia federal en virtud de otra legislación. OSHA también tiene la facultad de controlar la seguridad y la salud de los empleados federales. Finalmente, OSHA también es responsable de la administración de una cantidad de leyes sobre informantes relativas a la seguridad y salud conforme se describe en la sección Protección a Informantes de esta *Guía* (www.dol.gov/asp/programs/guide/whistle.htm).

Seguridad y salud en minas

Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera de 1977 (Mine Act) (Código de los Estados Unidos 30 §§801 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 30 Partes 1 a 199)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Minería (Mine Act) ampara a todos los operadores de las minas y a todos los mineros del territorio de los Estados Unidos, incluido el Distrito de Columbia, Puerto Rico, is Islas Vírgenes, Samoa, Guam y el Territorio de las Islas del Pacífico.
En la Ley de Minería, se define al "operador" de la mina del siguiente modo: "cualquier propietario, arrendatario u otra persona que opere, controle o supervise una mina carbonífera o de cualquier otro tipo, así como también cualquier contratista independiente que preste servicios o realice construcciones en esa mina".
Un "minero" es una persona que trabaja en una mina carbonífera o de otro tipo.
En la actualidad, la Ley de Minería ampara a aproximadamente 300.000 mineros y 14.000 minas.

Disposiciones básicas/requisitos

La Ley de Minería exige que la Administración de Seguridad y Salubridad Minera (MSHA) inspeccione todas las minas cada año. Todas las minas subterráneas deben recibir al menos cuatro inspecciones anuales y las operaciones en la superficie deben inspeccionarse al menos dos veces por año. Se prohíbe expresamente a MSHA efectuar una notificación previa acerca de la realización de una inspección, y asimismo se autoriza expresamente a ingresar en la propiedad de la mina sin una orden judicial.

La Ley de Minería solicita o autoriza inspecciones e investigaciones adicionales para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables para los mineros. Por ejemplo, las minas que liberan gran cantidad de gas metano recibirán inspecciones más frecuentes; las minas que se consideren extremadamente peligrosas recibirán inspecciones más frecuentes aún. Además, MSHA debe investigar todos los accidentes fatales y las quejas de los mineros por actos de discriminación basadas en el ejercicio de sus derechos conferidos por la Ley de Minería.

Con el fin de promover el cumplimiento de las disposiciones de la ley y de sus estándares de seguridad y salud, deben citarse todas las infracciones que se encuentren durante las inspecciones e investigaciones. Todas las infracciones están sujetas a multas y deberán corregirse dentro de los plazos establecidos por MSHA.

La Ley de Minería permite que los representantes del operador y de los mineros acompañen a MSHA durante las inspecciones y participen en las charlas previas y

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

posteriores a la inspección. Si se citan infracciones, las circunstancias que las rodean se discuten durante las charlas posteriores a la inspección.

En caso de que en estas reuniones no se tome ninguna resolución, el operador de la mina podrá apelar la citación y la multa ante la Comisión Revisora de Seguridad y Salubridad Minera (Federal Mine Safety and Health Review Commission), que es una agencia independiente, con la posibilidad de realizar una apelación posterior ante los Tribunales de Apelación de los Estados Unidos.

Además de establecer estándares de seguridad y salud para prevenir condiciones peligrosas e insalubres, las normas de MSHA establecen requisitos para la notificación inmediata de accidentes, lesiones o enfermedades; para los programas de capacitación que cumplen con las exigencias de la Ley de Minería; y para obtener la aprobación de determinados equipos que se utilizan en las minas subterráneas con posible presencia de gas.

Los operadores de las minas deben notificar a MSHA cuando abren o cierran una mina y pueden solicitar la modificación de un estándar de seguridad existente en base a cada uno de los lugares de trabajo. En virtud de la Ley de Minería, MSHA puede aprobar modificaciones únicamente si determina que el método alternativo propuesto garantizará como mínimo las mismas medidas de protección que prevé el estándar existente o bien que la aplicación del estándar de MSHA en la mina provocará una disminución de la seguridad de los mineros.

Derechos de los empleados

El éxito de un programa de seguridad y salud depende de la participación activa y del interés de todos en el lugar de trabajo. Dado que el Congreso desea fomentar un rol activo y responsable de todas las partes en temas relativos a la seguridad y salud minera, la Ley de Seguridad y Salubridad Minera de 1977 otorga derechos a los mineros, a sus representantes y a los postulantes para el trabajo. La cantidad de muertes, lesiones y enfermedades que se producen en el lugar de trabajo pueden disminuir si todas las partes hacen uso de estos derechos.

La Ley confiere a los mineros los siguientes derechos:

- designar un representante para que acompañe a los inspectores federales durante las inspecciones a la mina;
- obtener una inspección de la mina cuando existen fundamentos razonables para creer que existe un peligro inminente o una infracción a la Ley o a un estándar de seguridad y salud;
- recibir capacitación sobre seguridad y salud;
- percibir remuneración durante ciertos períodos en los que la mina o parte de la mina ha sido cerrada debido a una orden de clausura;
- recibir protección frente a actos de discriminación basados en el ejercicio de sus derechos en virtud de la las disposiciones de la ley; y
- recibir información y participar en los procedimientos legales y de cumplimiento en virtud de las disposiciones de la ley.

Los representantes de los mineros también tienen derechos específicos conferidos por la ley, además de los derechos conferidos a los mineros en particular. Por otra parte, los postulantes para trabajar en las minas tienen el derecho a no ser

discriminados en su contratación debido a que con anterioridad han ejercido derechos conferidos por la ley.

Si un minero, representante de mineros o postulante desea formular una pregunta específica o general sobre los derechos conferidos por la ley, debe contactarse con la oficina de MSHA más cercana. El sitio Web de MSHA (www.msha.gov) cuenta con una lista de las direcciones y números de teléfono de sus oficinas en todo el país.

Asistencia disponible para el cumplimiento

MSHA desarrolla programas de capacitación sobre seguridad y salud en colaboración con el sector industrial y laboral, prueba equipamiento de minería nuevo, trabaja con otras agencias para mejorar los programas de investigación sobre seguridad y salud y recopila y analiza la información sobre accidentes, lesiones y enfermedades para poder encarar los graves peligros que se suscitan en los lugares de trabajo en forma más eficaz.

MSHA ha desarrollado folletos, panfletos y tarjetas laminadas de tamaño de bolsillo que indican los peligros reconocidos relativos a la seguridad y la salud y identifica los procesos aceptables de cumplimiento. MSHA distribuye su material para la prevención de accidentes a la industria minera en general o a aquellos sectores de la industria que sufren las lesiones que se mencionan en el material.

El sitio Web de MSHA (www.msha.gov) contiene información sobre asistencia, orientación y consejos útiles para la comunidad de la explotación minera. Por ejemplo, enumera los próximos seminarios dirigidos a operadores de minas y a otros en los que podrán recibir la última información sobre las exigencias de una norma o bien escuchar soluciones a diversos problemas de seguridad y salud.

A su vez, el sitio Web provee formularios modelo, registros y planes que el operador de minas puede utilizar para cumplir con los requerimientos de MSHA, y de este modo evitar la tarea de crear estos elementos por su cuenta. A través del sitio Web, los operadores pueden presentar diversos informes directamente a MSHA.

La Ley de Minería autoriza un programa de subsidios estatales, con fondos de hasta $7.6 millones anuales, que administra MSHA. MSHA trabaja con los estados para estimular el desarrollo de programas estatales individuales que se centran en problemas identificables de seguridad y salud. Muchos de los estados utilizan los subsidios para educación y capacitación en explotaciones mineras pequeñas que no pueden brindar una capacitación actualizada y eficaz.

La Academia Nacional de Seguridad y Salubridad Mineras de MSHA (Mine Health and Safety Academy), con sede en Beckley, West Virginia, desarrolla y dicta cursos de capacitación en seguridad y salud para sus propios inspectores y para los sectores de la industria y del trabajo. El "Laboratorio de simulación de minas", ubicado en las instalaciones de la Academia brinda un entrenamiento práctico en operaciones de rescate y recuperación en casos de emergencia que generalmente se producen en las minas.

El Centro de Aprobación y Certificación de MSHA (Approval and Certification Center (A&CC)), ubicado cerca de Wheeling, West Virginia, cuenta con laboratorios, equipamiento y personal para probar equipos que deben ser aprobados antes de su utilización en ciertas áreas de minas subterráneas con posible presencia de gas. A&CC también es responsable de controlar el rendimiento de los productos aprobados para garantizar que cumplen con los estándares en virtud de los cuales fueron aprobados originalmente.

En el sitio Web de MSHA se puede encontrar una variedad de información sobre los programas de MSHA como así también sobre sus estándares actuales y sobre los propuestos. También, MSHA cuenta con Asesores de **elaws** (www.dol.gov/elaws) que brindan asistencia en la comprensión y aplicación de las normas de MSHA.

MSHA cuenta con una línea de atención telefónica gratuita durante las 24 horas que puede utilizarse para informar accidentes. El número es 1–800–746–1553. MSHA tiene otra línea gratuita para informar condiciones peligrosas. Ese número es 1–800–746–1554 y no es necesario que la persona que llama se identifique. También se puede contactar a la oficina del distrito correspondiente.

Puede obtenerse más información sobre MSHA, sus programas y políticas en la Oficina de Informes de MSHA, Room 601, 4015 Wilson Boulevard, Arlington, Virginia, 22203-1984. El número de teléfono es: 202–693–9422.

Sanciones

La Ley de Minería estableció una multa máxima de $10,000 por cada infracción cometida por operadores de minas por violaciones encontradas y citadas. Como resultado de la sanción de la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (Omnibus Budget Reconciliation Act) de 1990, el máximo se incrementó a $55,000.

Las infracciones menores (infracciones que no se señalan como "significativas o sustanciales") que se corrigen a la brevedad generalmente se sancionan con una "única multa" de $55. Las infracciones más serias o las infracciones menores que no se corrigen a la brevedad, generalmente se sancionan utilizando una fórmula que incorpora seis criterios, establecida por la Ley de Minería para la determinación de los montos de las multas.

Algunas infracciones son de una naturaleza o gravedad tal que el uso de la fórmula no permitiría la obtención de una multa adecuada. En estos casos, que generalmente presentan víctimas fatales, lesiones graves e incumplimiento injustificado de los estándares, MSHA podrá no utilizar la fórmula y proponer un "cálculo especial". Al calcular el monto, se revisan los hechos en forma independiente para determinar el monto de la multa que provocará el efecto disuasivo contemplado por la ley. El Título 30, Parte 100 del Código de Regulaciones Federales contienen las normas que rigen el proceso civil de multas.

La Ley de Minería también estipula multas civiles contra individuos que cometen infracciones "a sabiendas" y sanciones penales para los operadores de minas que "intencionalmente" violan los estándares de seguridad y salud. MSHA revisa algunas citaciones y dictámenes para detectar posibles infracciones a sabiendas o intencionales. En general, las infracciones revisadas son aquéllas que involucran situaciones de peligro inminente y un alto grado de negligencia o imprudencia. MSHA inicia y conduce las investigaciones de posibles infracciones intencionales o a sabiendas. Si se encuentran pruebas de infracciones intencionales, el caso se remite al Departamento de Justicia.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La Ley de Minería no le otorga la facultad a MSHA para ceder sus responsabilidades a estados u otras subdivisiones políticas. La Ley de Minería no reemplaza a las leyes estatales de seguridad y salud minera, con excepción de que éstas entren en conflicto con las disposiciones de la Ley de Minería o con las normas de MSHA. Los estados pueden contar con estándares de seguridad y salud más estrictos.

Planes de beneficios para empleados

Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores (ERISA) (Código de los Estados Unidos 29 §§1001 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §§2509 y siguientes)

Quiénes cuentan con protección

Las disposiciones del Título I de ERISA abarcan la mayoría de los planes de beneficios para empleados del sector privado. Estos planes se establecen y mantienen en forma voluntaria por parte de un empleador, una organización de empleados o conjuntamente por uno o más empleadores y una organización de empleados.

Los planes de pensiones, que constituyen uno de los tipos de planes de beneficios, se establecen y mantienen con el fin de proveer un ingreso de retiro o para diferir el ingreso hasta la finalización del empleo con cobertura o más aún. Otros planes de beneficios a empleados, denominados planes de asistencia, se establecen y mantienen para proveer beneficios sanitarios, beneficios por invalidez, beneficios por fallecimiento, servicios legales pagos, beneficios de vacaciones, centros diurnos de asistencia, fondos para becas escolares, beneficios de aprendizaje y capacitación y otros beneficios similares.

En general, ERISA no cubre los planes que las entidades gubernamentales o iglesias establecen y mantienen para sus empleados ni los planes que únicamente se mantienen para cumplir con las leyes de indemnización de trabajadores, desempleo o incapacidad. ERISA tampoco cubre los planes que se mantienen fuera de los Estados Unidos principalmente para beneficio de extranjeros no residentes ni los planes de beneficios excesivos que no cuentan con financiación.

Disposiciones básicas/requisitos

ERISA establece estándares mínimos uniformes para garantizar que se establezcan y mantengan los planes de beneficios para empleados de manera justa y en buenas condiciones financieras. Asimismo, los empleadores están obligados a proveer los beneficios prometidos y a satisfacer los requerimientos de ERISA relativos a la administración de planes privados de pensión y bienestar.

La Administración de Seguridad de Beneficios al Empleado del Departamento (EBSA), conjuntamente con el Servicio de Rentas Internas (Internal Revenue Service (IRS)), tienen la facultad legal para garantizar que los trabajadores reciban los beneficios prometidos. El Departamento tiene la jurisdicción principal sobre el Título I de ERISA, que exige que las personas y entidades que administran y controlan los fondos de los planes:

- administren los planes para el beneficio exclusivo de los participantes y beneficiarios;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- cumplan con sus deberes de manera prudente y que se abstengan de realizar transacciones con conflictos de intereses expresamente prohibidas por ley;
- cumplan con las limitaciones sobre ciertas inversiones de los planes en títulos valores y bienes del empleador;
- financien los beneficios de conformidad con las disposiciones legales y las normativas de los planes;
- informen y revelen información sobre las operaciones y sobre la condición financiera de los planes al gobierno y a los participantes; y
- entreguen los documentos que se soliciten durante las investigaciones para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales.

El Departamento también tiene jurisdicción sobre las disposiciones sobre transacciones prohibidas del Título II de ERISA. Sin embargo, IRS generalmente administra el resto del Título II de ERISA, como así también los estándares del Título I de ERISA que versan sobre participación, no discriminación y financiación.

Informes y revelación de información. Cualquier individuo u organización afectada por ERISA podrá solicitar una opinión consultiva o carta de información sobre la interpretación o aplicación de las disposiciones legales (o sobre las normas de implementación, boletines interpretativos o excepciones) dentro de la jurisdicción del Departamento. El *Procedimiento de ERISA 76-1*, 41 *Registro Federal* 36281 (27 de agosto de 1976) establece los procedimientos que rigen el proceso de opinión consultiva.

La Parte 1 del Título I requiere que el administrador de un plan de beneficios entregue a los participantes y beneficiarios una descripción resumida del plan (SPD) en la que se describa claramente sus derechos, beneficios y responsabilidades en virtud del plan. Los administradores de los planes también deben entregar a los participantes un resumen de cualquier cambio sustancial en el plan o en la información contenida en SPD. Las copias de estos documentos no deben presentarse en forma automática en el Departamento sino que se deberán presentar ante el requerimiento de éste.

Además, el administrador generalmente debe presentar un informe anual (Formulario 5500 Series) que contenga información financiera y de otro tipo sobre el desarrollo del plan. Los administradores del plan que presenten informes anuales deben entregar a los beneficiarios y participantes un resumen de la información del informe anual (Resumen del informe anual).

Algunos planes de beneficios de pensión y bienestar están exceptuados de presentar un informe anual. Por ejemplo, los planes de beneficios de asistencia con menos de 100 participantes que se encuentren totalmente asegurados o sin financiación según el significado de la regulación del Departamento en el Código Federal de Regulaciones 29 2520.104-20 no deberán presentar un informe anual.

Las normas del Departamento que rigen estos requerimientos de informes e información se establecen al principio en el Código Federal de Regulaciones 29 2520.101-1.

Estándares fiduciarios. La Parte 4 del Título I establece los estándares y normas para llevar a cabo planes fiduciarios. En general, para los fines del Título I de ERISA, las personas que ejercen una autoridad discrecional o un control sobre la administración de un plan o sobre la disposición de sus activos son "fiduciarios". Se requiere que los fiduciarios, entre otras cosas, cumplan con sus deberes en beneficio de los

intereses de los participantes y beneficiarios del plan y con el exclusivo propósito de proveer beneficios y costear los gastos razonables de la administración del plan. Al cumplir con sus obligaciones, los fiduciarios deben actuar prudentemente y de acuerdo con los documentos que rigen el plan, siempre que estos documentos concuerden con las disposiciones de ERISA.

ERISA prohíbe ciertas transacciones entre el plan de beneficios para empleados y las "partes interesadas" que comprenden al empleado y a otros que estén en una posición tal que les permita ejercer una influencia inadecuada sobre el plan y estas transacciones podrán ser sancionadas con multas en virtud de las disposiciones del Título I de ERISA. El Código de Rentas Internas (Internal Revenue Code) ("Código") también prohíbe estas transacciones e impone un impuesto interno a las "personas inhabilitadas" (cuya definición es generalmente similar a la de partes interesadas) que participen en estas transacciones.

Exenciones. Tanto ERISA como el Código contienen diversas exenciones legales sobre transacciones prohibidas y le confieren facultades a los Departamentos de Trabajo y del Tesoro respectivamente, para otorgar exenciones administrativas y establecer procedimientos de exención. El Plan de Reorganización N° 4 de 1978 transfirió las facultades sobre exenciones de transacciones prohibidas del Departamento del Tesoro al Departamento de Trabajo, con ciertas excepciones.

Las exenciones legales generalmente incluyen préstamos a participantes, la prestación de servicios necesarios para operar un plan para obtener una retribución razonable, préstamos a planes de acciones de titularidad de los empleados e inversiones en ciertas instituciones financieras reguladas por otras agencias estatales o federales. (Consulte el Artículo 408 de ERISA sobre las condiciones de las exenciones). El Departamento del Trabajo puede otorgar exenciones administrativas en base a una determinada clase o individuo para una amplia variedad de transacciones propuestas en un plan. Las solicitudes de exenciones individuales deben incluir, entre otra información:

- una descripción detallada de la transacción a eximir y las partes para quienes se solicita la exención;
- las razones que pudiera tener el plan para realizar la transacción;
- el porcentaje de activos involucrados en la transacción;
- los nombres de las personas con facultades para realizar la inversión;
- la cantidad de activos del plan que ya se encuentran invertidos en préstamos, bienes arrendados y valores emitidos por partes interesadas involucradas en la transacción;
- copias de todos los contratos, acuerdos, instrumentos y porciones importantes de los documentos del plan y del acuerdo de fideicomiso relativos a la transacción a eximir;
- información sobre la participación del plan en fondos comunes cuando la transacción a eximir involucra esos fondos;
- una declaración del solicitante, bajo pena de falso testimonio, en la que de fe de la veracidad de las manifestaciones vertidas en las presentaciones para solicitar la exención; y
- una declaración de consentimiento de terceros expertos para que su declaración se presente ante el Departamento como parte de una solicitud de exención.

Los procedimientos de exenciones del Departamento se establecen en el Código Federal de Regulaciones 29 2570.30 hasta 2570.51.

Continuidad de la cobertura de salud. La Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1985 (COBRA) incluyó disposiciones para la continuidad de la cobertura del cuidado de la salud. Estas disposiciones, que se encuentran codificadas en la Parte 6 del Título I de ERISA, se aplican a planes grupales de salud de empleadores con 20 o más empleados en un día común de trabajo del año calendario anterior.

COBRA brinda a los "beneficiarios aptos" (cónyuge e hijos dependientes de un empleado con cobertura) el derecho de mantener, a su costo, la cobertura bajo su plan de salud que podría perder debido a un "hecho válido" como la finalización del empleo, a un costo similar al que pagaba si hubiera continuado como miembro del grupo del empleador.

Los planes deben otorgar a los individuos con cobertura una notificación general inicial informándoles sus derechos conferidos por COBRA y una descripción de la ley. La ley también obliga a los administradores de planes, empleadores y beneficiarios que reúnan los requisitos a notificar ciertos "hechos válidos". En caso de muerte del empleado, finalización del empleo, reducción de horas laborales, facultad de acceder a Medicare o en caso de quiebra, el empleador debe notificar estos hechos al administrador del plan. El administrador del plan debe comunicar a los beneficiarios aptos que tienen la oportunidad de elegir la continuidad de la cobertura.

La jurisdicción reguladora e interpretativa del Departamento sobre las disposiciones de COBRA se encuentra limitada a la notificación a COBRA y a las disposiciones sobre la información a revelar.

Jurisdicción del Servicio de Rentas Internas (IRS). IRS tiene la responsabilidad reguladora e interpretativa sobre todas las disposiciones de COBRA que no se encuentren sometidas a la jurisdicción del Departamento. Además, IRS generalmente administra e interpreta las disposiciones de ERISA relativas a la participación, financiación y acumulación de beneficios, contenidas en las partes 2 y 3 del Título I.

Ley de Transportabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico de 1996. La Ley de Transportabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico de 1996 (HIPPA), Pub. L. 104-191, fue sancionada el 21 de agosto de 1996. HIPPA modificó a ERISA para brindar una mejor transportabilidad y continuidad de la cobertura del seguro de salud relacionada con el empleo, entre otras cosas.

Las disposiciones de transportabilidad de HIPPA relativas a los planes grupales de salud y a la cobertura del seguro de salud ofrecidos en relación con planes grupales se establecen en la nueva Parte 7 del Subtítulo B del Título I de ERISA. Estas cláusulas incluyen normas relativas a la exclusión de condiciones preexistentes, derechos de inscripción especiales y prohibición de discriminar individuos por factores relativos al estado de su salud.

La Ley de Protección de la Salud de Madres y Recién Nacidos (Newborns' and Mothers' Health Protection Act) de 1996, sancionada el 26 de septiembre de 1996 exige a los planes que ofrecen cobertura por maternidad que cubran los gastos de internación de las 48 horas siguientes al parto como mínimo (y de 96 horas cuando se realizó una cesárea).

La Ley de Derechos sobre la Salud y el Cáncer de la Mujer (Women's Health and Cancer Rights Act), sancionada el 21 de octubre de 1998 contiene protección para pacientes que optan por la reconstrucción mamaria relacionada con una mastectomía. Para los participantes y beneficiarios del plan que reciben beneficios

en relación con una mastectomía, la cobertura ofrecida por los planes para una mastectomía también debe cubrir la cirugía reconstructiva y otros beneficios relacionados con una mastectomía.

Derechos de los empleados

La ley otorga importantes derechos a los trabajadores. Entre ellos se encuentran el derecho a recibir información relevante sobre sus planes de beneficios de pensión o salud, a participar en procesos justos y oportunos, presentar quejas por beneficios, elegir la continuidad temporaria de la cobertura de salud grupal luego de haber pedido la cobertura, recibir certificados que corroboren la cobertura de un plan y recuperar beneficios debidos en virtud de un plan.

Asistencia disponible para el cumplimiento

EBSA cuenta con diversas publicaciones generales destinadas a ayudar a los empleadores y empleados a comprender sus derechos y obligaciones en virtud de ERISA. Para obtener la lista disponible de folletos y panfletos escriba a: U.S. Department of Labor, Publications Desk, EBSA, Division of Public Affairs, Room N-5656, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210. Muchos de estos documentos se encuentran disponibles en la página Web de EBSA (www.dol.gov/ebsa) y a través de la línea gratuita de publicaciones de EBSA 1–800–998–7542.

El Asesor **elaws** de Pequeñas Empresas sobre Ahorros de Retiro (www.dol.gov/elaws) brinda respuestas a una variedad de preguntas sobre las opciones de ahorro de retiro para empleadores de pequeñas empresas e indica cuál es el programa más adecuado para cada organización.

La oficinas nacionales y de campo de EBSA ofrecen asistencia personalizada para personas que deseen recibir información y asistencia sobre beneficios y derechos en virtud de los planes de beneficios de los empleadores. EBSA también emite opiniones consultivas y cartas de información en respuesta a las consultas de individuos y organizaciones. Las opiniones consultivas aplican la ley a un conjunto específico de hechos, mientras que las cartas de información simplemente advierten sobre principios o interpretaciones bien establecidos. En el folleto de EBSA sobre "Estándares de Atención al Cliente" (Customer Service Standards) se podrá encontrar información adicional sobre estos programas.

Además, los documentos de los planes de beneficios para empleados y demás materiales se encuentran disponibles en la Sala de Información Pública (Public Disclosure Room) de EBSA. Esta sala se puede utilizar para ver u obtener copias de materiales archivados. Los materiales incluyen: resúmenes de descripciones de planes, informes del Formulario 5500 Series, informes sobre el Fideicomiso Original (Master Trust), 103-12 Informes sobre Entidades de Inversión (Investment Entity Reports), presentaciones directas de Fideicomiso Común o Colectivo (Common or Collective Trust) o de Cuenta Separada Combinada (Pooled Separate Account), notificaciones sobre Aprendizaje y otros Planes de Capacitación (Apprentice and other Training Plans), declaraciones de planes "Top Hat", opiniones consultivas, exenciones, anuncios y transcripciones de audiencias públicas o procedimientos.

La Sala de Información Pública está abierta al público de lunes a viernes de 8:30 a.m a 4:30 p.m. Se puede obtener copias del material disponible a un costo de 15 centavos por página encargándolo personalmente o bien escribiendo a: U.S. Department of Labor, EBSA Public Disclosure Room, Room N-1513, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210. Dada la complejidad de los

requerimientos de ERISA, los empleadores quizás quieran contar con la asistencia de un abogado, de una firma CPA, una firma de inversiones o corretaje y otros consultores de beneficios a empleados.

Sanciones

ERISA confiere al Departamento una responsabilidad sustancial en la exigibilidad de cumplimiento de la ley. La Parte 5 del Título I de ERISA otorga facultades al Departamento para iniciar una acción civil para corregir las infracciones de la ley, confiere facultades para realizar investigaciones y determinar si una persona ha infringido las disposiciones del Título I e impone sanciones penales a toda persona que intencionalmente infrinja una disposición de la Parte 1 del Título I.

Según las disposiciones del Artículo 502(c)(2), EBSA tiene la facultad de imponer multas a las infracciones informadas. Se puede imponer una multa de hasta $1,000 por día a administradores de planes que no cumplan o se nieguen a cumplir con los requerimientos sobre informes anuales. El Artículo 502(i) le confiere autoridad a la agencia para imponer multas a las partes interesadas que realicen transacciones prohibidas con planes de asistencia y de pensiones que no cumplan con los requisitos. La multa puede calcularse desde un cinco por ciento al 100 por ciento de la suma involucrada en la transacción.

Una disposición paralela del Código directamente impone un impuesto interno a las personas que no cumplan con los requisitos, incluyendo a los patrocinadores del plan de beneficios para empleados y proveedores de servicios que realicen transacciones prohibidas con planes de pensión que cumplan con los requisitos impositivos y con planes con participación en las utilidades.

Finalmente, el Artículo 502(l) exige que el Departamento imponga multas civiles equivalentes al 20 por ciento de cualquier suma recuperada con respecto a incumplimientos fiduciarios que resulten de un acuerdo con el Departamento o de una sentencia judicial en un juicio iniciado por el Departamento.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La Parte 5 del Título I dispone que las disposiciones de los Títulos I y IV de ERISA sustituyen a las leyes locales o estatales que "versen" sobre un plan de beneficios a empleados. ERISA, sin embargo, no reemplaza a ciertas leyes locales o estatales, incluidas las normas estatales sobre seguro de acuerdos de asistencia de empleadores múltiples (multiple employer welfare arrangements (MEWAs)). MEWAs generalmente constituyen planes de beneficios de asistencia a empleados u otros acuerdos que proveen beneficios de asistencia a empleados de más de un empleador, y no de conformidad con un convenio colectivo de trabajo.

Además, las prohibiciones generales de ERISA en contra de la cesión o enajenación de beneficios de pensión no se aplican a las sentencias locales válidas. Los administradores de planes deben cumplir con las disposiciones de las sentencias de conformidad con la ley de relaciones locales del estado, que otorga todo o parte del beneficio de un participante, ya sea de alimentos, asistencia económica a un hijo o derechos sobre los bienes adquiridos por los cónyuges durante el matrimonio, a otro beneficiario (cónyuge, cónyuge anterior, hijo u otro dependiente). Finalmente, los planes grupales de salud cubiertos por ERISA deben proveer beneficios de acuerdo con los requerimientos de las órdenes de asistencia sanitaria para niños, emitidas en virtud de las leyes estatales locales.

Indemnización por neumoconiosis

Título IV, Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera de 1977, con sus respectivas modificaciones (Código de los Estados Unidos 30 §§901 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 20 §§718, 722, 725, 726, 727)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Beneficios para Neumoconiosis (Black Lung Benefits Act (BLBA)) estipula pagos mensuales y tratamiento médico para mineros de minas carboníferas que se encuentren totalmente incapacitados debido a la neumoconiosis producida por el trabajo dentro o en las cercanías de las minas carboníferas del país. BLBA también estipula incrementos en los pagos a mineros basados en la cantidad de dependientes y en ciertos familiares supérstites de mineros que fallecieron debido a neumoconiosis o mientras se encontraban totalmente incapacitados debido a esta enfermedad.

Cada operador de una mina carbonífera debe pagar un impuesto interno, basado en la cantidad y el precio del carbón vendido, para financiar el pago de los beneficios a mineros conforme las disposiciones de la ley y para afrontar los costos de administración de la ley. Además, cuando los operadores sean los empleadores de los mineros, deben proveer el pago de beneficios a mineros, ya sea en forma directa o a través de un seguro.

Con el propósito de determinar la responsabilidad del operador para el pago de beneficios, se considerará que el operador incluye: (1) cualquier propietario, arrendatario u otra persona que opere, controle o supervise una mina carbonífera o planta de preparación, o (2) cualquier contratista independiente que preste servicios o realice construcciones en la mina, o (3) cualquier empresa que transporte carbón desde las minas hasta las plantas de preparación.

Disposiciones básicas/requisitos

Los ex-mineros o mineros actuales (incluyendo ciertos trabajadores del transporte del carbón o de la construcción en minas carboníferas que han estado expuestos al polvo del carbón) y sus dependientes supérstites, el cónyuge, niños huérfanos, padres, hermanos y hermanas totalmente dependientes podrán presentar un reclamo para obtener los beneficios por neumoconiosis.

Los beneficios básicos mensuales a los que puede acceder un minero con incapacidad total o su cónyuge supérstite o los solicitantes con dependientes aptos pueden encontrarse en www.dol.gov/esa/regs/compliance/owcp/blbene2k.htm.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Los pagos de beneficios se reducen según las sumas recibidas por neumoconiosis en virtud de la indemnización estatal a trabajadores y debido a los ingresos excesivos en algunos casos. Los montos de los beneficios se ajustan periódicamente según el porcentaje de aumento de los salarios a nivel federal.

Los pagos de gastos médicos se limitan al tratamiento de condiciones directamente relacionadas con la neumoconiosis y únicamente los ex-mineros con una incapacidad total reúnen los requisitos para acceder a este beneficio. La ley cubre ciertos gastos médicos, de cirugía y otros como cuidados hospitalarios y de enfermería, servicios de rehabilitación y gastos por medicamentos y equipamiento.

El Fondo Fiduciario de Incapacidad para Neumoconiosis (Black Lung Disability Trust Fund) financia los costos de los reclamos por esta enfermedad: (1) cuando el último empleo del minero en una mina carbonífera fue anterior al 1° de enero de 1970; o (2) cuando no se ha identificado ningún operador de la mina carbonífera en los reclamos de mineros cuyo último empleo en una mina carbonífera fue después del 31 de diciembre de 1969; o (3) cuando el operador responsable de la mina carbonífera no ha cumplido con el pago de los beneficios.

Los operadores de minas carboníferas identificados como responsables ante los reclamos basados en empleos posteriores a 1970 deben proveer los beneficios solicitados ya sea en forma directa o a través de un seguro. El pago de un impuesto pagadero por los operadores de minas carboníferas sobre cada tonelada vendida financia el Fondo Fiduciario. El monto actual es de $1.10 por tonelada para minas carboníferas subterráneas y $0.55 para minas carboníferas en la superficie, sujeto a un tope de 4.4 por ciento del precio de venta.

Los operadores de las minas carboníferas pueden garantizar el pago de los beneficios bajo su responsabilidad si reúnen los requisitos de un auto-asegurado u obtienen un seguro a través de una compañía de seguros o agencia estatal. Los operadores deben obtener la aprobación del Departamento de Trabajo para convertirse en auto-asegurados. Para reunir los requisitos deben haber desarrollado actividades en la industria carbonífera por lo menos durante tres años, demostrar la capacidad de afrontar los reclamos por neumoconiosis y comprometerse a prestar los servicios en forma oportuna, cumplir los requerimientos de activos mínimos y obtener un bono de garantía de indemnidad o bien presentar otra garantía para asegurar el pago de los beneficios, entre otras cosas. Los operadores pueden apelar la denegación de su pedido de auto asegurarse ante el Departamento de Trabajo. Cuando los operadores obtienen un seguro comercial, sus obligaciones con respecto al pago de beneficios y a la provisión de tratamiento médico corresponden a las compañías aseguradoras.

Se exige que los operadores de las minas carboníferas comiencen a pagar los beneficios dentro de los 30 días posteriores a la determinación final de su obligación de pagar los beneficios. Cuando la apelación de un reclamo y la determinación final se encuentren pendientes y se realice el pago a través del Fondo Fiduciario, el operador deberá rembolsar la suma pagada a dicho fondo.

Derechos de los empleados

Si el empleado o sus familiares supérstites o el empleador no está de acuerdo con la decisión de la División de Indemnización a Trabajadores de Minas Carboníferas, puede solicitar una audiencia formal en un tribunal administrativo. La decisión de juez del tribunal administrativo podrá ser apelada ante la Junta Revisora de Beneficios (Benefits Review Board) y la decisión de esta Junta podrá ser apelada ante los Tribunales de Apelación y finalmente ante la Corte Suprema de los Estados Unidos.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Para obtener información adicional, contáctese con la oficina de neumoconiosis del distrito más cercana. Estas oficinas se encuentran consignadas en los directorios telefónicos locales en: U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration, Office of Workers' Compensation Programs, Division of Coal Mine Workers' Compensation.

Las preguntas sobre requerimientos de seguro y auto-seguro deberán dirigirse a U.S. Department of Labor, ESA/OWCP/DCMWC, Branch of Standards, Regulations and Procedures, Responsible Operator Section, Room C-3526, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210.

El número telefónico es 202–693–0047 y el número de fax es 202–693–1398. La pagína Web de Neumoconiosis se puede encontrar en www.dol.gov/esa/regs/compliance/owcp/bltable.htm.

Sanciones

El Departamento de Trabajo podrá suspender o revocar la facultad de auto asegurarse debido al incumplimiento de las disposiciones legales por parte del operador, a la insolvencia de la garantía del bono o a la disminución de la obligación financiera del operador.

La revocación de la facultad de auto-asegurarse o el hecho de no obtener un seguro no libera a los operadores de su obligación de pagar los beneficios y proveer tratamiento médico. Los operadores que no garanticen el seguro estarán sujetos a una multa civil de $1,000 por cada día en que el seguro no se encuentre en vigencia.

Se podrá trabar embargo sobre los bienes de los operadores que no paguen los beneficios que recaen bajo su responsabilidad o que no efectúen el reembolso al Fondo Fiduciario. El Departamento de Trabajo también puede solicitar una orden judicial en el Tribunal del Distrito de los Estados Unidos para garantizar que se cumplan esas obligaciones y para evitar incumplimientos posteriores. Los operadores también están sujetos al pago de intereses sobre pagos de beneficios debidos o reembolsos debidos al Fondo Fiduciario y los intereses podrán calcularse en una suma adicional del 20 por ciento de la suma debida que será pagadera al solicitante.

Los operadores que a sabiendas oculten o realicen actos de disposición de bienes para evitar el pago de los beneficios en virtud de la ley podrán ser acusados de haber cometido una contravención y en caso de ser condenados, serán pasibles de una multa de $1,000, y de un año de prisión como máximo o ambas.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Los beneficios federales por neumoconiosis se deducen de los beneficios estatales de indemnización a trabajadores por la misma enfermedad. Si los beneficios estatales por neumoconiosis son inferiores a los federales, el programa federal de neumoconiosis cubre la diferencia. Los beneficios de Seguro Social por incapacidad también se reducen según el monto recibido en concepto de beneficios por neumoconiosis.

Seguro de compensación para trabajadores marítimos y portuarios

Ley de Seguro de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios (LHWCA) (Código de los Estados Unidos 33 §§901 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 20 §§701-704)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Seguro de Seguro de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios (Longshore and Harbor Workers' Compensation Act (LHWCA)) provee indemnización y atención médica a empleados incapacitados debido a lesiones ocurridas en aguas navegables de los Estados Unidos o en áreas aledañas utilizadas para la carga, descarga, reparación o construcción de un barco. De producirse la muerte del empleado, la ley también otorga beneficios a los dependientes del empleado. El término "lesiones" incluye las enfermedades ocupacionales que surjan como consecuencia del empleo.

La ley cubre a los trabajadores que desempeñan tareas marítimas, como estibadores y demás personas que participan de las operaciones de estibaje, así como también cualquier otro trabajador portuario, incluyendo a los reparadores, constructores y desguazadores de barcos. La ley excluye a los siguientes individuos si cuentan con cobertura de una ley estatal de indemnización por accidentes de trabajo: empleados de las oficinas, algunos empleados de negocios minoristas, trabajadores de pequeñas embarcaciones y personas que se dedican a la reparación de embarcaciones recreativas y capitanes o miembros de la tripulación de cualquier embarcación.

Los empleadores de empleados con cobertura tienen la obligación de asegurar el pago de indemnizaciones y beneficios médicos a los empleados que sufran lesiones. Las compañías de seguros o empleadores que se encuentran autorizados por el Departamento de Trabajo para convertirse en auto asegurados deben brindar esta cobertura. A pesar de que en ciertas circunstancias se pueden pagar los beneficios de un Fondo Especial administrado por el Departamento de Trabajo, son las compañías de seguros autorizadas y los empleadores auto asegurados quienes financian la mayor parte de los beneficios conferidos por LSHCA. La Oficina de Programas de Indemnización a Trabajadores (Office of Workers' Compensation Programs (OWCP)) de ESA supervisa el cumplimiento de esta ley.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Además de estibadores y otros empleados marítimos, LHWCA brinda cobertura a otros empleados a través de diversas ampliaciones de la ley. La Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo a Trabajadores del Distrito de Columbia (District of Columbia Workmen's Compensation Act) (sancionada en 1928 y revocada el 26 de julio de 1982) otorga beneficios a empleados del sector privado del Distrito de Columbia que presentan lesiones o enfermedades como resultado de la realización de tareas laborales con anterioridad al 26 de julio de 1982. (Los trabajadores con lesiones posteriores a esa fecha se encuentran amparados por la ley de indemnización a trabajadores por accidentes de trabajo administrada por el Gobierno del Distrito de Columbia).

A su vez, la Ley Base sobre Defensa (Defense Base Act) (1941) brinda cobertura a los empleados de contratistas de Estados Unidos fuera de Estados Unidos, Alaska y Hawai, mientras que la Ley de Instrumentación de Fondos No Asignados (Nonappropriated Fund Instrumentalities Act) (1952) estipula beneficios para empleados civiles de clubes, de intercambios, etc. de las Fuerzas Armadas. La Ley de Tierras Fuera de la Plataforma Continental (Outer Continental Shelf Lands Act) (1953) estipula una cobertura para empleados de industrias privadas que realizan ciertas operaciones fuera de la plataforma continental de Estados Unidos.

Disposiciones básicas/requisitos

Un empleado con lesiones está facultado para recibir indemnización por incapacidad a una tasa del 66 2/3 por ciento del salario semanal promedio del empleado, sujeto al monto máximo especificado que se encuentre en vigencia al momento de producirse las lesiones y por el plazo que perduren las lesiones. La indemnización también se encuentra disponible para aquellos que presentan problemas en extremidades y órganos específicos con el fin de compensar la pérdida de su capacidad productiva.

Los beneficios de la viuda o viudo o de otros supérstites aptos, se pagarán a una tasa del 50 por ciento del salario nacional semanal promedio que determine la Secretaría de Trabajo, aplicable en el momento en que se produjeron las lesiones, o bien se pagará la totalidad del salario del empleado si éste fuera menor.

La tasa máxima de indemnización será del 200 por ciento del salario nacional semanal promedio que determine la Secretaría de Trabajo, aplicable en el momento en el que se produjeron las lesiones o el salario semanal promedio del empleado, cualquiera que sea menor. Los niveles actuales de los beneficios pueden consultarse en www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/NAWWinfo.htm.

Dentro de los 10 días posteriores a la fecha en que se producen las lesiones o el fallecimiento de un empleado o dentro de los 10 días posteriores a la fecha en que el empleador toma conocimiento de las lesiones o fallecimiento del empleado, incluyendo cualquier enfermedad o muerte causada por el empleo, el empleador deberá entregar un informe al director del distrito en el distrito en el que se produjeron las lesiones o el fallecimiento y a partir de entonces deberá presentar informes adicionales o complementarios según lo solicite el director de distrito.

No se debe presentar ningún informe a menos que debido a las lesiones el empleado pierda uno o más turnos de trabajo. Sin embargo, el empleador debe llevar los registros con la siguiente información: (1) los nombres, domicilios y ocupación del empleador; (2) el nombre, domicilio y ocupación del empleado; (3) la causa, naturaleza y otras circunstancias relevantes con respecto a las lesiones o fallecimiento; (4) el año, mes, día y hora y el lugar en que se produjeron las lesiones o fallecimiento; y (5) la información que OWCP pueda solicitar.

Cada empleador debe llevar registros de las lesiones sufridas por los empleados, incluida la información sobre la enfermedad, sobre otros impedimentos o incapacidades o sobre el fallecimiento debido a las lesiones. Los empleadores deben procurar que los registros se encuentren disponibles para ser inspeccionados por OWCP o por cualquier autoridad estatal y deben guardar los registros durante tres años a partir de la fecha en que se produjeron las lesiones.

Los empleadores deben garantizar un seguro de cobertura de indemnizaciones por accidentes de trabajo para los trabajadores conforme a las disposiciones de la ley, ya sea a través de una compañía de seguros autorizada o mediante la aprobación de OWCP para auto asegurarse. Para auto asegurarse, el empleador debe entregar a OWCP pruebas de su capacidad para pagar indemnizaciones directamente y depositar garantías mediante un bono de caución o títulos negociables.

Una vez obtenido el seguro, el empleador puede solicitar un certificado al director del distrito, en el distrito en el que lleva a cabo sus operaciones, en el que conste que se ha garantizado el pago de la indemnización. Únicamente se emitirá un certificado a un empleador en un distrito y el mismo tendrá validez durante el período en el cual el empleador garantizó el pago.

Cuando un empleador obtiene su seguro a través de una compañía de seguros privada, la obligación del empleador de pagar beneficios monetarios y brindar beneficios de atención médica será exigible ante a la compañía aseguradora.

El empleador o compañía aseguradora deberán realizar los pagos en concepto de indemnización en forma periódica, de inmediato y directamente a la persona con derecho a percibir los beneficios conferidos por la ley.

El empleador podrá solicitar a la OWCP que le otorgue una exención de cobertura certificando un establecimiento en particular dedicado a la construcción, reparación o desguace de pequeñas embarcaciones y que no recibe ningún subsidio marítimo federal. (Las embarcaciones pequeñas se definen como buques comerciales de menos de 900 toneladas de desplazamiento vacío o un barco remolque, barco de tripulación, barco de abastecimiento o embarcación pesquera de menos de 1.600 toneladas de arqueo bruto).

Una vez certificada la instalación, las lesiones que se produzcan en ese lugar no estarán amparadas por las disposiciones de la ley con excepción de las lesiones que se produzcan en las aguas navegables de los Estados Unidos, incluyendo cualquier muelle, embarcadero, dársena o instalación en tierra necesaria para botar embarcaciones. Los centros que se encuentren amparados por la ley mantienen su cobertura hasta que se emita el certificado de exención. Estas exenciones de cobertura no están dirigidas a los empleadores cuyas instalaciones se utilicen exclusivamente para trabajar en pequeñas embarcaciones.

El Fondo Especial se estableció para que, en ciertas circunstancias, se limite la obligación del empleador si un empleado tiene una incapacidad parcial permanente preexistente. En estos casos, los beneficios se pagan del Fondo Especial transcurridas 104 semanas. Para que OWCP pueda realizar esta determinación, el empleador debe solicitar la limitación de su responsabilidad y presentar una solicitud con documentación completa ante la OWCP tan pronto como tome conocimiento de la condición del solicitante o el tema se convierta en un asunto en disputa.

El empleador no podrá despedir o de cualquier modo discriminar a un empleado porque él reclamó o intentó reclamar una indemnización en un procedimiento iniciado conforme a las disposiciones de esta ley. La prohibición no impide el despido o la negativa de contratar a una persona que, según se ha comprobado,

presentó un reclamo de indemnización fraudulento o que ha pronunciado declaraciones falsas o inexactas.

Derechos de los empleados

Si un empleado, sus familiares supérstites, el empleador o la compañía de seguros está en desacuerdo con una recomendación de OWCP, puede solicitar una audiencia formal ante un juez en cuestiones administrativas. La decisión del juez en cuestiones administrativas es apelable ante la Junta Revisora de Beneficios. A su vez, la decisión de la Junta Revisora de Beneficios puede apelarse ante los Tribunales de Apelación de los Estados Unidos y finalmente ante la Corte Suprema.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Para obtener información adicional, contáctese con la oficina más cercana de OWCP del distrito. Las oficinas se encuentran enumeradas en el directorio telefónico local en U.S. Government, Department of Labor, Office of Workers' Compensation Programs. Puede obtenerse más asistencia en la División de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios de OWCP (www.dol.gov/esa/owcp/dlhwc/lstable.htm).

Sanciones

Si las cuotas correspondientes a la indemnización pagadera sin mediar laudo no se pagan dentro de los 14 días posteriores a la fecha debida, se adiciona un 10 por ciento a la cuota impaga. OWCP puede dejar sin efecto la obligación de pago del 10 por ciento adicional en caso de que el empleador se contacte con OWCP y explique los motivos del retraso en el pago. El empleador también debe contactarse con OWCP siempre que comience o suspenda los pagos.

OWCP puede revocar o suspender la autorización de cualquier persona auto-asegurada. Se consideran causas válidas de suspensión o revocación al incumplimiento por parte de un auto-asegurado de cumplir con cualquier disposición o requisito legal, el fracaso o insolvencia de la garantía de su bono de caución o el deterioro de su situación financiera.

El empleador que no garantice la cobertura a través de una compañía de seguros o bien transformándose en auto-asegurado autorizado está sujeto a una multa de hasta $10,000, la pena de prisión por hasta un año, o ambas.

El empleador que discrimine a un empleado está sujeto a una multa de entre $1,000 y $5,000; asimismo, podrá exigírsele la reincorporación del empleado en su puesto y el pago de los salarios perdidos como consecuencia del acto discriminatorio, a menos que el empleado ya no reúna los requisitos necesarios para desempeñarse en sus tareas.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Los beneficios de indemnización recibidos en virtud de las disposiciones de otras leyes federales o estatales de indemnización en virtud de las mismas lesiones se deducen de los beneficios pagados de conformidad con esta ley.

Licencia por razones médicas y familiares

Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares de 1993 (FMLA) (Código de los Estados Unidos 29 §§2601 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §825)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (Family and Medical Leave Act (FMLA)) confiere un medio para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares al poder tomar una licencia sin goce de sueldo en determinadas circunstancias. El propósito de la ley es promover la estabilidad y seguridad económica de las familias, como así también el interés nacional en preservar la integridad familiar.

La ley FMLA se aplica a cualquier empleador del sector privado que realice actividades comerciales, industriales o relacionadas con el comercio y que cuente con más de 50 empleados por cada día hábil durante al menos 20 semanas calendario en el año en curso o en el anterior.

La ley ampara también a todas las agencias públicas (de gobiernos estatales y locales) y agencias locales de educación (escuelas públicas o privadas). Estos empleadores no deben cumplir con el requisito del test de "50 empleados". El Título II de la ley FMLA ampara a la mayoría de los empleados federales, que están sujetos a las regulaciones emitidas por la Oficina de Administración de Personal (Office of Personnel Management).

Para poder acceder a una licencia al amparo de la ley FMLA, el individuo debe (1) ser empleado de un empleador con cobertura y trabajar en un lugar que se encuentre dentro de un radio de 75 millas del lugar en el que el empleador emplea al menos a 50 personas; (2) haber trabajado 12 meses como mínimo (que pueden ser no consecutivos) para el empleador; y (3) haber trabajado 1.250 horas como mínimo durante los 12 meses previos a la fecha de inicio de la licencia en virtud de la ley FMLA.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley FMLA confiere el derecho a un período de licencia sin goce de sueldo y con protección del puesto de trabajo de hasta 12 semanas durante un lapso de 12 meses por los siguientes motivos:

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- Nacimiento y atención del hijo recién nacido del empleado o adopción efectiva o temporaria de un menor;
- Cuidado de un familiar directo (cónyuge, hijo, padres) en grave estado de salud; o
- En caso de grave estado de su salud.

Si el empleado recibía los beneficios de cobertura de salud grupal al comenzar la licencia, el empleador deberá mantenerlos durante el período de la licencia al ampara de la ley FMLA del mismo modo y con el mismo alcance que si el empleado hubiese continuado trabajando. En general, el empleado puede elegir (o solicitar) hacer uso de cualquier licencia paga acumulada (por vacaciones, de enfermedad, por motivos personales, etc.) para los períodos de licencia sin goce de sueldo al amparo de la ley FMLA.

Los empleados pueden tomar la licencia FMLA en períodos menores a 12 semanas completas sobre la base de licencias intermitentes o reducidas en caso de que así resulte necesario por razones médicas. La posibilidad de tomar un período de licencia intermitente por adopción o custodia de un niño está sujeta a la aprobación del empleador. La posibilidad de tomar un período de licencia intermitente debido al nacimiento y cuidado de un hijo también está sujeta a la aprobación del empleador, con excepción de la licencia por maternidad en caso de presentarse un grave estado de salud.

De poder preverse la necesidad de tomar la licencia, el empleado debe notificar al empleador con 30 días de anticipación, o con la mayor antelación posible. Cuando la licencia no se puede prever, el empleado debe efectuar la notificación lo antes posible.

El empleador puede solicitar un certificado médico del estado de salud al proveedor de asistencia sanitaria del empleado. Durante el período de licencia, el empleador también puede solicitar informes periódicos sobre el estado del empleado y sobre su intención de regresar al trabajo, como así también un certificado de "aptitud para trabajar" cuando el empleado regrese a su trabajo.

El empleado que regresa luego de un período de licencia al amparo de la ley FMLA tiene derecho a ser reincorporado al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente (definido como uno con la misma remuneración, beneficios, responsabilidades, etc.). El empleado no está facultado para acumular beneficios durante los períodos de licencia sin goce de sueldo en virtud de la ley FMLA, pero el empleador debe reincorporarlo al empleo con los mismos beneficios y en el mismo nivel que tenía al momento del inicio de la licencia.

Los empleadores deben colocar un cartel para los empleados en el que se indiquen las disposiciones básicas de la ley FMLA y, en caso de negativa intencional a hacerlo, están sujetos a una multa de $100 por infracción. Los empleadores no pueden realizar actos discriminatorios en contra de los empleados que tomen la licencia que les corresponde al amparo de la ley FMLA.

Derechos de los empleados

La ley FMLA estipula que los empleados que cumplan con los requisitos y trabajen para empleadores con cobertura tienen derecho a tomar una licencia de hasta 12 semanas con protección del puesto de trabajo durante un período de 12 meses por los motivos que se disponen en la ley, sin sufrir ninguna interferencia ni restricción por parte de los empleadores. La ley FMLA también confiere a los trabajadores

el derecho a presentar una queja ante la División de Salarios y Horas, entablar una acción civil al amparo de la ley (o proveer a la presentación de la queja o acción civil por parte de un tercero), así como también testificar o cooperar en una investigación o procedimiento civil sin sufrir ningún tipo de discriminación o despido.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo es la encargada de supervisar el cumplimiento de FMLA. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de folletos explicativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas. Asimismo, la División de Salarios y Horas ha desarrollado el Asesor **elaws** de la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (Family and Medical Leave Act Advisor) en www.dol.gov/elaws, que es un recurso en línea que responde una gran variedad de preguntas frecuentes sobre la ley FMLA, e incluye a los empleados que están amparados por la ley, las razones válidas para tomar la licencia, las obligaciones de los empleadores y empleados en cuanto a las notificaciones y los derechos y beneficios de los empleados. También puede obtener información relativa al cumplimiento de esta ley en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

Los empleados y otras personas pueden presentar quejas ante la Administración de Estándares de Empleo (generalmente a través de la Oficina de la División de Salarios y Horas más cercana). El Departamento de Trabajo puede iniciar una acción judicial a fin de asegurar el cumplimiento de la ley y obtener una indemnización por daños y perjuicios en caso de que la queja no se resuelva en forma administrativa.
Los empleados también cuentan con el derecho de iniciar una acción legal, sin participación del Departamento de Trabajo, a efectos de subsanar infracciones y obtener una indemnización por daños y perjuicios de forma judicial.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existe una gran cantidad de estados que cuentan con leyes sobre licencia por razones familiares. Las disposiciones de la ley FMLA no dejan sin efecto ninguna otra disposición de una ley local que resulte más beneficiosa para el empleado, y los empleadores deberán cumplir con las disposiciones que confieran mayores beneficios. En ciertas circunstancias, el empleado con una incapacidad puede estar amparado por la Ley de Americanos con Discapacidades (Americans with Disabilities Act).

Pruebas con detector de mentiras

Ley de Protección del Empleado contra el Uso del Detector de Mentiras de 1988 (EPPA) (Código de los Estados Unidos 29 §§2001 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §801)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Protección del Empleado contra el Uso del Detector de Mentiras (Employee Polygraph Protection Act (EPPA)) se aplica a la mayoría de los empleados del sector privado. La ley no cubre a los gobiernos federales, estatales o locales.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley EPPA prohíbe la utilización de pruebas con detectores de mentiras a la mayoría de los empleadores del sector privado, ya sea durante el proceso de selección para el puesto de trabajo o durante el transcurso del empleo.

Los empleadores generalmente no pueden solicitar a ningún empleado o postulante que se someta a una prueba con detector de mentiras ni pueden despedir, sancionar o discriminar a un empleado o postulante por negarse a realizar una prueba o por ejercer otros derechos conferidos por esta ley.

Los empleadores no pueden utilizar los resultados de una prueba con detector de mentiras ni solicitar información sobre los resultados de una prueba, como así tampoco despedir o discriminar a un empleado o postulante sobre la base del resultado de la prueba o por presentar una queja o participar en un procedimiento en virtud de las disposiciones de esta ley.

Con sujeción a ciertas restricciones, la ley permite que se realicen ciertas prueban con detector de mentiras a determinados postulantes de empresas de servicios de seguridad (blindados, alarmas y guardias) y a farmacéuticos, fabricantes y distribuidores de la industria farmacéutica.

Con sujeción a ciertas restricciones, la ley también permite la realización de pruebas con detector de mentiras a ciertos empleados de empresas privadas en caso de que se sospeche, mediando razones válidas, su participación en incidentes producidos en el lugar de trabajo que provocaron una pérdida económica específica o lesiones al empleador.

De autorizarse las pruebas con detector de mentiras, éstas estarán sujetas a estándares estrictos sobre su realización, incluidas las etapas previas y posteriores

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

a la prueba y el desarrollo de la prueba en sí. La persona que realiza la prueba debe estar autorizado y asegurado o tener cobertura por responsabilidad profesional. La ley limita muy estrictamente la revelación de información obtenida durante una prueba con detector de mentiras.

Derechos de los empleados

La ley EPPA dispone que los empleados tienen el derecho a contar con oportunidades de empleo sin estar sujetos a pruebas con detector de mentiras, a menos que se aplique una de las excepciones específicas. La ley también confiere a los empleados el derecho a iniciar una acción judicial por infracciones a las disposiciones de la ley. Además, la División de Salarios y Horas acepta quejas sobre presuntas violaciones a las disposiciones de la ley EPPA.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo supervisa el cumplimiento de las disposiciones de la ley. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de folletos explicativos y materiales interpretativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas. Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

La Secretaría de Trabajo puede iniciar una acción judicial para impedir que los infractores sigan cometiendo infracciones e imponerles una multa de hasta $10,000 por infracción. El empleador que infrinja la ley debe responsabilizarse ante el empleado o postulante a fin de reparar los daños producidos en virtud del régimen legal o de "Equidad", incluyendo la contratación, reincorporación, ascenso y pago de los salarios y beneficios perdidos.

Cualquier persona a quien se le imponga una multa puede solicitar una audiencia ante un juez en cuestiones administrativas, dentro de los 30 días posteriores a la notificación de la multa. En caso de estar en desacuerdo con la decisión del juez en cuestiones administrativas, podrá solicitar la revisión de la decisión por parte de la Secretaría de Trabajo. Las decisiones finales sobre infracciones se ejecutan a través de los tribunales judiciales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Esta ley no sustituye ninguna de las disposiciones de las leyes locales o estatales ni de ningún convenio colectivo de trabajo que sea más restrictiva con respecto a las pruebas con detector de mentiras.

Disposiciones sobre protección al denunciante Supervisadas por OSHA

La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) supervisa el cumplimiento de las disposiciones sobre protección de los empleados (o "denunciantes") de catorce estatutos.

Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH), Código de los Estados Unidos 29 §660(c)

Ley de Asistencia al Transporte de Superficie (Surface Transportation Assistance Act (STAA)) Código de los Estados Unidos 49 §31105

Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Asbestos (Asbestos Hazard Emergency Response Act (AHERA)) Código de los Estados Unidos 15 §2651

Ley de Seguridad de Contenedores Internacional (International Safety Container Act (ISCA)) Código de los Estados Unidos 46 App. §1506

Ley de Reorganización de Energía de 1974 (Energy Reorganization Act (ERA)) Código de los Estados Unidos 42 §5851

Ley de Aire Limpio (Clean Air Act (CAA)) Código de los Estados Unidos 42 §7622

Ley de Agua Potable Segura (Safe Drinking Water Act (SDWA)) Código de los Estados Unidos 42 §300j-9(i)

Ley de Control de Contaminación del Agua Federal (Federal Water Pollution Control Act (FWPCA)) Código de los Estados Unidos 33 §1367

Ley de Control de Sustancias Tóxicas (Toxic Substances Control Act (TSCA)) Código de los Estados Unidos 15 §2622

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Ley de Disposición de Desechos Sólidos (Solid Waste Disposal Act (SWDA)) Código de los Estados Unidos 42 §6971

Ley Completa de Responsabilidad, Compensación y Respuesta al Medio Ambiente (Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act (CERCLA)) Código de los Estados Unidos 42 §9610

Ley Wendell H. Ford de Reforma e Inversión de Aviación para el Siglo XXI (Wendell H. Ford Aviation Investment and Reform Act (AIR21)) Código de los Estados Unidos 49 §42121

Ley Sarbanes–Oxley (Sarbanes–Oxley Act (SOA)) Código de los Estados Unidos 18 §1514A

Ley de Perfeccionamiento de Seguridad en Ductos (Pipeline Safety Improvement Act (PSIA)) Código de los Estados Unidos 49 §60129

Quiénes cuentan con protección

En virtud de las disposiciones de la ley OSH, los empleados que consideren que su empleador ha realizado actos discriminatorios o de represalia en su contra debido a que han manifestado o denunciado inquietudes sobre su salud o seguridad pueden presentar una queja ante OSHA. Conforme a las disposiciones de la ley STAA, los empleados de la industria del transporte terrestre pueden presentar quejas ante OSHA si consideran que sus empleadores han realizado actos de discriminación en su contra debido a que han informado inquietudes sobre su seguridad o se han negado a conducir en esas circunstancias de peligro o infracción a las normas de seguridad.

De igual modo, en virtud de otras leyes, los empleados también pueden presentar quejas ante OSHA si consideran que su empleador los ha discriminado por haber denunciado inquietudes sobre su seguridad que involucran a las industrias de líneas aéreas o gasoductos u oleoductos, por haber denunciado inquietudes sobre el medio ambiente, incluidos asbestos en las escuelas o por haber denunciado posibles defraudaciones a las normas de seguridad.

El Departamento de Trabajo también supervisa el cumplimiento de disposiciones anti represalias de otras leyes que no son supervisadas por OSHA. La información relativa a muchas de estas leyes adicionales que contienen disposiciones anti represalias se encuentran disponibles en otras secciones de esta publicación en las que se describen las leyes supervisadas por otras agencias del Departamento, tales como la División de Salarios y Horas, la Administración de Seguridad de Beneficios al Empleado y la Administración de Seguridad y Salubridad Minera.

Disposiciones básicas/requisitos

En general, las disposiciones sobre protección de los empleados que se enumeran precedentemente prohíben al "empleador" o a cualquier otra "persona" (cuya definición puede variar según la ley en cuestión) despedir o de cualquier otro modo discriminar al empleado con respecto a su remuneración, condiciones o privilegios del empleo debido a que el empleado ha realizado actividades "que gozan de protección".

Entre las actividades protegidas se incluyen las siguientes: (1) presentar un proceso judicial en virtud de las disposiciones de cualquiera de estas leyes o bien para exigir su cumplimiento, así como también procurar que se inicie ese proceso; (2) prestar testimonio en ese proceso; (3) asistir o participar en ese proceso o en cualquier otro acto con el fin de lograr el objetivo perseguido por las leyes; o (4) presentar una queja sobre una infracción.

Las leyes ERA, AIR21, SOA y PSIA específicamente amparan las quejas internas de los empleados a sus empleadores y, según el criterio de la Secretaría que se estipula en las regulaciones, los empleados que expresen inquietudes sobre seguridad o calidad en forma interna a sus empleadores están protegidos por las disposiciones de las otras leyes de protección del denunciante. Con excepción del Quinto Tribunal de Apelación Federal, los tribunales de apelación que han debido resolver si las quejas internas gozan de protección han coincidido con el criterio de la Secretaría.

Derechos de los empleados

Todo empleado que considere que ha sido discriminado en violación de cualquiera de las leyes que se enumeran precedentemente puede presentar una queja ante OSHA. Las quejas deben presentarse dentro de los 30 días posteriores a la fecha en que tuvo lugar la infracción alegada en virtud de las disposiciones de las leyes OSH, CAA, CERCLA, SWDA, FWPCA, SDWA y TSCA; dentro de los 60 días en virtud de la ley ISCA; dentro de los 90 días en virtud de las leyes AIR21, SOA y AHERA; y dentro de los 180 días en el caso de las leyes STAA, ERA y PSIA. De conformidad con las disposiciones de la ley SOA, si la Secretaría no ha tomado una decisión final transcurridos 180 días de haberse presentado la queja, y no mediando manifestación alguna de que la demora se debe a la mala fe del empleado, éste podrá iniciar una acción judicial ante los tribunales de distrito de jurisdicción ordinaria o que aplican el régimen de "Equidad".

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse más información, incluyendo las copias del material regulatorio e interpretativo, en la oficina de OSHA más cercana. Las direcciones y números de teléfono de estas oficinas pueden encontrarse en los directorios telefónicos locales y en el sitio Web de OSHA (www.osha.gov).

Investigaciones/Sanciones

Una vez recibida la queja en tiempo y forma, OSHA notifica al empleador y, de no lograr una conciliación, lleva a cabo una investigación. Cuando OSHA determina que las quejas presentadas en virtud de las disposiciones de las leyes OSH, AHERA y ISCA son válidas, las remite a la Oficina de Asuntos Legales (Solicitor's Office) para que se inicien las acciones legales pertinentes. Si las quejas en virtud de estas tres leyes no fueran válidas, serán desestimadas.

Si OSHA encuentra una infracción luego de investigar las quejas en virtud de las disposiciones de las otras leyes que se enumeran precedentemente, emitirá una nota exigiéndole al empleador que pague los salarios, reincorpore al empleado, reembolse los gastos de honorarios a abogados y peritos al empleado y tome todas las medidas que sean necesarias para brindar la reparación adecuada. Las quejas que no se consideren válidas serán desestimadas.

Las partes que se encuentren en desacuerdo con las decisiones de OSHA en virtud de las disposiciones de las leyes que se enumeran precedentemente (con excepción de OSH, AHERA e ISCA) podrán solicitar una audiencia ante la Oficina de Jueces en Cuestiones Administrativas (Office of Administrative Law Judges (OALJ)) del Departamento de Trabajo (www.oalj.dol.gov). Las decisiones de los jueces son revisadas por la Junta de Revisión Administrativa (Administrative Review Board) del Departamento de Trabajo (www.dol.gov/arb), que es el sector que la Secretaría ha designado para emitir las decisiones finales de la agencia.

Conforme a las disposiciones de la ley STAA, si OSHA falla a favor del empleado, generalmente es la Oficina de Asuntos Legales la que se encarga del litigio, aunque en ciertas circunstancias debe hacerlo el empleado. Según las disposiciones de otras leyes, son las partes de forma privada quienes deben encargarse del litigio. Los empleados y empleadores pueden solicitar la revisión judicial de una decisión adversa emitida por ARB.

Según las disposiciones de las leyes AIR21, SOA y PSIA, los empleados que presenten una queja frívolamente o con mala fe deben responder por los honorarios de los abogados por una suma de hasta $1,000.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La Corte Suprema ha determinado que las disposiciones de protección de los trabajadores de la Ley de Reorganización de Energía no reemplazan a las leyes estatales existentes ni a los reclamos ante la justicia ordinaria.

Los otros estatutos enumerados arriba deberán consultarse por separado para determinar si las disposiciones de protección de los trabajadores que las mismas contienen son complementarias a la protección conferida por las leyes estatales.

Cierres de plantas y despidos o suspensiones masivas

Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento del Trabajador (WARN) (Código de los Estados Unidos 29 §§2101 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 20 §639)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento del Trabajador (Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)) generalmente se aplica a empleadores con 100 empleados o más, sin contar aquellos empleados que han trabajado menos de seis meses durante los últimos 12 meses y los que trabajan menos de 20 horas promedio por semana. Las entidades gubernamentales federales, estatales y locales que prestan servicios públicos no están cubiertas. Entre los empleados facultados para recibir notificaciones en virtud de las disposiciones de WARN, se incluye a gerentes, supervisores y trabajadores por hora y asalariados.

Disposiciones básicas/requisitos

WARN brinda protección a los trabajadores, sus familias y comunidades al obligar a los empleadores que notifiquen el cierre de una planta o despido o suspensión masiva de trabajadores con 60 días calendarios de anticipación. La notificación anticipada otorga a los trabajadores y sus familias un período de transición para adaptarse a la posible pérdida del empleo, obtener otro empleo y en caso de ser necesario, iniciar cursos de capacitación o reentrenamiento para competir con éxito en el mercado laboral. WARN también dispone que debe efectuarse una notificación a las unidades de trabajadores desplazados de sus puestos de trabajo a fin de que puedan recibir asistencia rápidamente.

El cierre de una planta con cobertura se produce cuando el establecimiento o unidad en operaciones se cierra por más de seis meses o cuando 50 empleados o más pierden sus empleos durante un período de 30 días en un mismo lugar de trabajo. El despido o suspensión masiva con cobertura se produce cuando el despido o suspensión masiva durante un plazo de seis meses o más afecta a 500 trabajadores, o al menos al 33 por ciento de la fuerza de trabajo en caso de que el despido o suspensión afecte a entre 50 a 499 trabajadores. El número de trabajadores afectados representa al número de trabajadores despedidos o suspendidos durante un período de 30 días (o en algunos casos de 90 días).

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

WARN no se aplica al cierre de establecimientos temporales o a la finalización de una actividad en caso de que los trabajadores hayan sido contratados por el período de duración de la actividad. WARN también dispone la obligación de efectuar notificación con una anticipación menor a los 60 días cuando los despidos o suspensiones masivas son el resultado del cierre de una empresa inestable, de circunstancias comerciales impredecibles o de una catástrofe natural.

Derechos de los empleados

Los trabajadores, sus representantes y las unidades del gobierno local pueden iniciar acciones judiciales de forma individual o colectiva. Los tribunales de distrito de los Estados Unidos controlan el cumplimiento de los requerimientos de WARN. El tribunal puede fijar honorarios razonables para abogados como parte de la sentencia definitiva.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Para obtener información general sobre WARN, puede consultar la hoja técnica que figura en el sitio Web de la Administración de Capacitación en el Trabajo (www.doleta.gov/programs/factshtwarn). Los requerimientos específicos de WARN pueden encontrarse en la Ley misma, Ley Pública 100-379 (Código de los Estados Unidos 29 2101 y siguientes). El Departamento publicó las regulaciones finales el 20 de abril de 1989, en el *Registro Federal*, páginas 16042 a 16070 (Vol. 54, N° 75). Las regulaciones aparecen en el Código Federal de Regulaciones 20 Parte 639. Puede obtenerse una copia de la ley y de las regulaciones en U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Adult Services, Division of Adults and Dislocated Workers, Room C-5325, 200 Constitution Avenue NW, Washington, DC 20210. El número telefónico es 202–693–3580.

Sanciones

El empleador que infrinja las disposiciones de WARN deberá responder ante cada empleado por una suma igual al pago retroactivo de la remuneración y los beneficios por el período de la infracción, hasta 60 días. Puede efectuarse una reducción en virtud del período de la notificación efectuada y los pagos voluntarios que el empleador haya realizado al empleado.

El empleador que no notifique a la unidad gubernamental local está sujeto a una pena que no podrá exceder los $500 por cada día de infracción. El empleador podrá evitar esta multa si paga lo que le corresponde a cada empleado dentro de las tres semanas posteriores al cierre o al despido o suspensión masiva.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

WARN no reemplaza otras leyes federales, estatales o locales, así como tampoco ningún acuerdo celebrado entre empleador y empleado que requiera otro tipo de notificación o beneficio. Los derechos conferidos por WARN complementan aquéllos conferidos por otras leyes federales, estatales o locales.

Afiliación sindical

Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación de 1959 (LMRDA), con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 29 §§401 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §§401-453)

Quiénes cuentan con protección

La Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación (Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA)) de 1959, con sus modificaciones ampara de forma directa a millones de personas en los Estados Unidos. LMRDA cubre a sindicatos, funcionarios y empleados de sindicatos, afiliados a sindicatos, empleados que trabajan bajo convenios colectivos de trabajo (aún si no son afiliados), empleadores, consultores de relaciones laborales, compañías aseguradoras, fideicomisos en los que un sindicato sea parte interesada y a otras "personas", según las define la ley LERDA, que pueden estar cubiertas por algunas disposiciones de la ley en particular.

LMRDA también ampara a sindicatos que representan a los empleados del servicio postal de los Estados Unidos en virtud de la Ley de Reorganización Postal (Postal Reorganization Act) de 1970. El Artículo 7120 de la Ley de Reforma del Servicio Civil (Civil Service Reform Act) y sus normas de implementación aplican muchos estándares de LMRDA a sindicatos que representan empleados de la mayor parte de las agencias del poder ejecutivo del gobierno federal. La ley LMRDA no ampara a los sindicatos compuestos únicamente por empleados del gobierno estatal o local.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley LMRDA está compuesta por siete títulos:

- El **Título I**, "Declaración de derechos", establece ciertos derechos básicos que, según opinión del Congreso, la legislación federal debe conferir a los afiliados del sindicato. Los afiliados pueden exigir el cumplimiento de estos derechos a través de acciones judiciales privadas en los tribunales federales de distrito. El Artículo 104 de la ley LMRDA, que establece el derecho a recibir o examinar los convenios colectivos de trabajo, se aplica no sólo a los afiliados del sindicato sino también a todos los empleados que no pertenezcan al sindicato cuyos derechos se vean directamente afectados por un convenio colectivo de trabajo.

  La Secretaría de Trabajo también realiza tareas de supervisión de cumplimiento con respecto al Artículo 104. La Oficina de Estándares Obrero-Patronales (OLMS) de la Administración de Estándares de Empleo tiene a su cargo estas responsabilidades.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- El **Título II** exige que los sindicatos presenten un informe (Formulario LM-1), copias de sus actas constitutivas y estatutos e informes anuales de estados financieros (Formularios LM-2, LM-3 o LM-4) ante OLMS. Los informes y documentos presentados ante OLMS constituyen información de carácter público y cualquier persona puede examinarlos o bien obtener copias de los mismos en las oficinas de OLMS.

  En caso de que los funcionarios y empleados de los sindicatos obtengan algún préstamo o beneficio otorgado por los empleadores de los empleados que representan, o cuenten con determinados intereses financieros o realicen actividades comerciales con ellos, deberán presentar un Formulario LM-30 ante OLMS.

  Los consultores de relaciones laborales que celebren un acuerdo con el empleador para persuadir a los empleados respecto de sus actividades sindicales o para suministrar cierta información al empleador, deben presentar un Formulario LM-20, Informe de Acuerdo y Actividades (Agreement and Activities Report) y un Formulario LM-21, Informe de Recibos y Gastos (Receipts and Disbursements Report).

  Los empleadores que celebren esos acuerdos o realicen ciertas transacciones financieras con sus empleados, sindicatos, funcionarios sindicales o consultores de relaciones laborales, deben presentar un Formulario LM-10.

  Por último, las compañías aseguradoras que emitan bonos exigidos por LMRDA o por la Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores de 1974 (ERISA) deben presentar un Formulario S-1 para informar los datos sobre las primas recibidas, total de los reclamos pagados y sumas recuperadas. La Secretaría de Trabajo está facultada para exigir el cumplimiento de los requerimientos de informes que estipula la ley.

- El **Título III** trata el tema de la imposición de fideicomisos sobre sindicatos subordinados. El sindicato controlante puede imponer un fideicomiso únicamente a los fines especificados en la ley LMRDA y debe establecer y administrar el fideicomiso de conformidad con sus propios estatutos y actas constitutivas. En caso de que un sindicato controlante constituya un fideicomiso sobre un sindicato subordinado, deberá presentar informes al momento de constituirse el fideicomiso, de forma semestral y a su finalización (Formularios LM-15, LM-15A y LM-16).

  Conforme a las disposiciones de la ley LMRDA, el sindicato controlante no puede realizar ciertos actos que involucren los fondos ni delegar votos de un sindicato bajo fideicomiso. La Secretaría de Trabajo tiene la facultad de investigar y exigir el cumplimiento de toda supuesta infracción al Título III; asimismo, todo afiliado al sindicato o del sindicato subordinado puede exigir el cumplimiento de las disposiciones de este título, con excepción de los requerimientos de informes, a través de una acción privada judicial en un tribunal federal de distrito.

- El **Título IV** establece estándares para la elección de funcionarios sindicales. Los sindicatos locales deben elegir a sus secretarios mediante el voto secreto; los sindicatos nacionales e internacionales y órganos intermedios deben elegir a sus funcionarios mediante el voto secreto de los afiliados o mediante delegados electos por voto secreto. El Título IV exige que los sindicatos nacionales e internacionales llamen a elecciones al menos una vez cada cinco años, a los órganos intermediarios, al menos una vez cada cuatro años, y a los sindicatos locales, al menos una vez cada tres años.

Los sindicatos y los empleadores no pueden utilizar sus fondos para promover la campaña de ninguno de los candidatos, aunque pueden utilizarse para la realización de la elección. Todo afiliado que cumpla con sus obligaciones cuenta con el derecho a proclamar candidatos, ser candidato, con sujeción a los requisitos razonables que uniformemente se impongan, desempeñar funciones y apoyar y votar a los candidatos elegidos por los afiliados. Los sindicatos deben enviar por correo una notificación de la elección a cada afiliado a su último domicilio conocido con una anticipación mínima de 15 días previos a las elecciones.

En caso de que un afiliado del sindicato haya agotado todos los recursos internos con respecto a una elección o haya invocado estos remedios sin haber obtenido una decisión final dentro de los tres meses calendario, puede presentar una queja ante la Secretaría durante el mes calendario posterior, alegando una infracción a las disposiciones del Título IV de la ley LMRDA. La Secretaría de Trabajo está facultada para presentar una acción judicial ante un tribunal federal de distrito para anular una elección sindical inválida y solicitar una nueva elección bajo la supervisión de la Secretaría.

- El **Título V** dispone diversas medidas de protección a los sindicatos. Los funcionarios sindicales tienen la obligación de administrar los fondos y bienes del sindicato para el beneficio del sindicato de conformidad con sus estatutos y actas constitutivas. Un sindicato no puede tener préstamos pendientes de cancelación otorgados a funcionarios o empleados que superen los $2,000. Los funcionarios sindicales que administren los fondos o bienes del sindicato deben estar debidamente asegurados con el fin de contar con protección frente a posibles pérdidas.

  El empleado o funcionario que de cualquier modo malverse los fondos o bienes del sindicato comete un delito federal sancionado con multa y / o prisión. Las personas condenadas por ciertos delitos, incluida la infracción al Título II o III de la ley LMRDA, no podrán acceder a un cargo o empleo sindical durante un período de 13 años con posterioridad a la condena o al fin de la pena de prisión.

- El **Título VI** describe la facultad de investigar (consulte "Facultad para Investigar y sanciones", que figura a continuación); la prohibición de imponer multas, suspensiones o expulsiones de un sindicato o de cualquier otro modo sancionar a los afiliados por ejercer sus derechos de conformidad con las disposiciones de la ley LMRDA; y una prohibición sobre la amenaza o uso efectivo de fuerza o violencia a fin de interferir en el ejercicio de los derechos de un afiliado en virtud de la ley LMRDA.

- El **Título VII** modifica la Ley de Relaciones Obrero-Patronales (Labor Management Relations Act) (LMRA), también conocida como Ley Taft–Hartley, relativa a paros, boicots y piquetes. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (Natural Labor Relations Board (NLRB)), una agencia federal independiente, supervisa el cumplimiento de las disposiciones de la ley LMRA.

Derechos de los empleados

El Título I de la ley LMRDA garantiza ciertos derechos a todos los afiliados a un sindicato. Entre ellos, se incluye el derecho a proclamar candidatos, votar en elecciones o plebiscitos, concurrir a reuniones de afiliados y participar en las deliberaciones, así como también votar en relación con todo asunto tratado en esas reuniones, con sujeción a las disposiciones razonables del estatuto y del acta constitutiva del sindicato.

También incluye el derecho de reunirse y congregarse libremente con otros afiliados, expresar sus argumentos, opiniones y puntos de vista en reuniones sobre los candidatos a una elección de la organización laboral o sobre cualquier asunto a tratar en la reunión, de conformidad con las normas establecidas de la organización en cuanto a la celebración de las reuniones. Los derechos adicionales que se describen en el Título I tratan sobre cuotas, aranceles de afiliación, protección al derecho de iniciar acción judicial y protección contra la imposición de sanciones disciplinarias indebidas.

Asistencia disponible para el cumplimiento

El material sobre la asistencia disponible puede encontrarse en la pagína Web de OLMS (www.dol.gov/esa/olms_org.htm). El personal de la oficina de campo de OLMS se encuentra disponible para contestar cualquier pregunta sobre la ley LMRDA y para ayudar a los individuos y a las organizaciones afectadas por la ley.

La Sala de Información Pública de la Oficina Nacional de OLMS tiene copias de todos los informes y documentos presentados ante OLMS y las oficinas de campo de OLMS tienen copias de los informes presentados por organizaciones e individuos dentro de sus jurisdicciones. Las copias de los informes de los Formularios LM-1, LM-2, LM-3 y LM-4 presentados por los sindicatos pueden solicitarse en el sitio Web de OLMS (www.dol.gov/esa/regs/compliance/olms/rrlo/orders.htm).

Además, todas las oficinas de campo de OLMS como así también la Oficina Nacional de OLMS, tienen formularios de informes en blanco, instrucciones y folletos explicativos sobre la ley.

Sanciones

La ley LMRDA autoriza a la Secretaría de Trabajo a investigar "con el fin de determinar si una persona ha infringido o está por infringir" alguna disposición de la ley (con excepción de la Declaración de Derechos de los afiliados de los sindicatos y modificaciones realizadas por LMRDA a otras leyes), y a "ingresar en los lugares e inspeccionar los registros y cuentas e interrogar a aquellas personas" que resulte necesario para determinar si se produjo la infracción a la ley. La Secretaría puede emitir citaciones a fin de obligar a una persona a prestar testimonio o para obtener registros y demás materiales para completar la investigación.

La Secretaría puede iniciar una acción civil ante el tribunal federal de distrito para detener o corregir las infracciones y para exigir el cumplimiento de las disposiciones de la ley LMRDA. La apropiación indebida de fondos del sindicato está sujeta a una multa de hasta $250,000 y / o a la pena de prisión de hasta cinco años. Las sanciones penales también se aplican a otras disposiciones del Título V como así también a ciertas infracciones en la presentación de informes en virtud de los Títulos II y III.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Las leyes federales relacionadas con la ley LMRDA incluyen la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo de 1935; la Ley Taft–Hartley de 1947; la Ley de Organizaciones Mafiosas y Corruptas (Racketeer-Influenced and Corrupt Organizations Act (RICO)); la Ley de Contratos de Servicio; y la Ley de Reforma del Servicio Civil de 1978.

Servicio uniformado

Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) (Código de los estados Unidos 38 §§4301 hasta 4333)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) fue sancionada el 13 de octubre, 1994. La ley se aplica a las personas que realizan tareas, ya sea en forma voluntaria o no, en los "servicios de uniformados", que incluyen el ejército, la armada, los cuerpos de la marina, la fuerza aérea, la guardia costera, los cuerpos de servicio público de salud, como así también los componentes de reserva de cada uno de estos servicios. El entrenamiento o servicio federal en la Guardia Nacional del Ejército y en la Guardia Nacional Aérea también confiere derechos en virtud de las disposiciones de la ley USERRA.

Asimismo, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Respuesta Bioterrorista y Seguridad de la Salud Pública (Public Health Security and Bioterrorism Response Act) de 2002, existen ciertos trabajos de respuesta en caso de catástrofes (y entrenamiento autorizado para ese trabajo) que también se consideran un "servicio en los servicios de uniformados".

El servicio uniformado incluye el trabajo activo, el trabajo activo de entrenamiento, el entrenamiento con el servicio inactivo (como instrucción), el entrenamiento inicial con trabajo activo y la prestación de servicios de honores en funerales realizados por la Guardia Nacional y por los miembros de la reserva, como así también el período en el cual una persona se ausenta de su puesto de trabajo con el fin de someterse a un examen para determinar su aptitud para realizar esas tareas.

La ley USERRA cubre a prácticamente todos los empleados, incluidos los que trabajan jornada reducida y empleados a prueba. USERRA se aplica virtualmente a todos los empleadores de los Estados Unidos, sin importar su tamaño.

Disposiciones básicas/requisitos

El empleador anterior al servicio uniformado debe reemplear a los miembros del servicio que regresen de un período de servicio en los servicios uniformados si los miembros cumplen con estos cinco criterios:

- La persona debe haber tenido un empleo civil;
- La persona debe haber notificado al empleador que iba a dejar su empleo para prestar servicio en los servicios uniformados, a menos que haya resultado imposible efectuar la notificación debido a una necesidad militar o haya resultado imposible o irrazonable realizarla;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- El período acumulado de servicio no debe haber superado el plazo de cinco años;
- La persona no debe haber sido despedida del servicio en condiciones deshonrosas u otras condiciones de castigo; y
- La persona debe haberse presentado nuevamente en el trabajo civil en forma oportuna o haber entregado una solicitud de reempleo en tiempo y forma.

La ley USERRA establece un total acumulativo de cinco años de servicio militar con un solo empleador, con ciertas excepciones de llamadas en situaciones de emergencia, instrucción de reserva y servicio activo de entrenamiento programado anualmente.

La ley USERRA también permite que un empleado complete un período inicial de servicio activo que supere los cinco años (por ejemplo, a las personas que se alisten en el programa de energía nuclear de la Armada se les exige que presten seis años de servicio).

Derechos de los empleados

En virtud de las disposiciones de USERRA, los derechos de reincorporación se basan en la duración del servicio militar más que en el tipo de tarea militar desempeñada (por ejemplo, en servicio activo o inactivo), con excepción de los exámenes de aptitud para el servicio. Los plazos límite para reincorporarse al puesto de trabajo son los siguientes:

- Menos de 31 días de servicio: Al comienzo del primer período de trabajo programado después del final del día calendario de servicio más el tiempo requerido para regresar a su casa a salvo y un período de descanso de ocho horas. Si esta disposición resulta imposible o irrazonable, tan pronto como resulte practicable.
- 31 a 180 días: El empleado debe solicitar el reempleo dentro de los 14 días posteriores a la fecha en que completa el servicio militar. Si esto resultara imposible o irrazonable y no existiera falta del empleado, tan pronto como resulte practicable.
- 181 días o más: El empleado debe solicitar el reempleo dentro de los 90 días posteriores a la fecha en que completa el servicio militar.
- Enfermedad o lesiones relacionadas con el servicio: Los plazos límites para presentar informes o solicitudes se extienden hasta dos años para personas que se encuentran hospitalizadas o convalecientes.

La ley USERRA garantiza beneficios de pensión que se acumulan durante el servicio militar, sin importar si el plan es uno con beneficios definidos o un plan de contribución definida. Asimismo, la ley USERRA dispone la continuidad de los beneficios sanitarios para miembros de servicio y sus familias durante el servicio militar por hasta 28 meses. Además, la ley USERRA prohíbe la discriminación laboral de personas sobre la base del servicio militar prestado, las obligaciones militares presentes o la intención de prestar servicio.

Asistencia disponible para el cumplimiento

El Servicio de Formación y Reempleo de Veteranos (Veterans' Employment and Training Service (VETS)) supervisa el cumplimiento de las disposiciones de USERRA. Sin embargo, la ley permite que un empleado exija el cumplimiento de sus derechos iniciando una acción judicial de forma directa, sin presentar una queja ante VETS.

VETS ha publicado una ficha técnica (OASVET 97-3) sobre la ley USERRA. Las copias de esta y otras publicaciones de VETS, así como también las preguntas y respuestas sobre USERRA, pueden obtenerse en la oficina local de VETS. El Asesor **elaws** de la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) en www.dol.gov/elaws ayuda a los veteranos a entender los requisitos de aptitud de los empleados y los derechos de asistencia social del empleo, las obligaciones del empleador y los beneficios y recursos en virtud de las disposiciones de la ley. VETS también publicó una Guía sobre la ley USERRA que no reviste carácter técnico y que contiene información general sobre la ley. Puede encontrarse información sobre la ley USERRA y otros programas de VETS en el sitio Web (www.dol.gov/vets).

Sanciones

Un tribunal puede ordenar al empleador que indemnice al solicitante por los beneficios y salarios perdidos. La ley USERRA permite la imposición de una indemnización por daños y perjuicios determinados en caso de infracciones "intencionales".

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

La ley USERRA no deja sin efecto ninguna otra ley estatal que confiera derechos adicionales o más amplios, pero sí reemplaza a las leyes estatales que confieran menos derechos o impongan criterios adicionales de idoneidad.

Trabajadores autorizados

Ley de Inmigración y Reforma y Control de 1986 (IRCA) (Código de los Estados Unidos 8 §1101 y sus modificaciones) Ley de Inmigración y Nacionalidad, Artículo 274A

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act (INA)) incluye disposiciones que versan sobre la idoneidad para el empleo, verificación del empleo y no discriminación. Estas disposiciones se aplican a todos los empleadores.

Disposiciones básicas / requisitos

Conforme a las disposiciones de ley IRCA, los empleadores únicamente pueden contratar personas autorizadas para trabajar legalmente en los Estados Unidos (esto es, ciudadanos y nacionales de los Estados Unidos y extranjeros autorizados a trabajar en los Estados Unidos). El empleador debe verificar la identidad e idoneidad para el empleo de cualquier persona que desee contratar, incluida la obligación de completar el Formulario de Verificación de Idoneidad para el Empleo (Employment Eligibility Verification Form) (I-9). Los empleadores deben conservar cada I-9 durante al menos tres años, o durante un año una vez finalizado el empleo, cualquiera que sea el plazo más prolongado.

Derechos de los empleados

INA protege a los ciudadanos de los Estados Unidos y a los extranjeros autorizados para aceptar ofrecimientos de empleo en los Estados Unidos de actos de discriminación en la contratación o despido sobre la base de su origen nacional o condición de ciudadanía.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse más información, incluidas las copias de folletos explicativos y material regulatorio y de interpretación, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov) y en la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales de la Administración de Estándares de Empleo (www.dol.gov/esa/ofccp).

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Sanciones

Los empleadores que no completen y/o conserven los formularios I-9 están sujetos a sanciones. El Servicio de Inmigración y Naturalización (Immigration and Naturalization Service (INS)) supervisa el cumplimiento de los requerimientos de la ley INA en cuanto a la verificación de la idoneidad para el empleo. El Departamento de Justicia supervisa el cumplimiento de las disposiciones anti-discriminatorias. Como parte de sus permanentes esfuerzos de supervisión, la División de Salarios y Horas de ESA y la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales llevan a cabo inspecciones de los formularios I-9. Informan sus conclusiones al INS y al Departamento de Justicia en caso de comprobar situaciones de tratamiento no igualitario o empleo no autorizado.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

No es aplicable.

Trabajadores agrícolas temporales (visas H-2A)

Artículo 218 de la Ley de Inmigración y Nacionalidad de 1952 (INA), con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 8 §§1101, 1184, y 1188; Código Federal de Regulaciones 20 §655, subparte B, y Código Federal de Regulaciones 29, parte 500)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) se aplica a los empleadores agrícolas que desean contratar trabajadores agrícolas temporales en virtud de las visas H-2A.

Disposiciones básicas/requisitos

Los empleadores sólo podrán importar a un trabajador extranjero en virtud de una visa H-2A si presentan una solicitud ante la Administración de Capacitación en el Trabajo (Employment and Training Administration (ETA)) que certifique lo siguiente: (1) que no hay en los Estados Unidos suficientes trabajadores que se encuentren capacitados y disponibles y deseen realizar las mencionadas tareas; y (2) que la contratación de los trabajadores extranjeros no incidirá de forma negativa en los salarios y condiciones laborales de los trabajadores de los Estados Unidos contratados para la realización de tareas similares.

A fin de recibir una decisión en un plazo razonable, el empleador debe solicitar la certificación de trabajo temporario al menos 45 días antes de la fecha en que necesita que el trabajador comience a desempeñarse en sus tareas. El empleador debe presentar la solicitud tanto ante la oficina regional de ETA como ante la oficina de la Agencia de la Fuerza Laboral del Estado (State Workforce Agency (SWA)) con competencia en las áreas geográficas donde habrán de trabajar los trabajadores extranjeros.

ETA también se encarga de determinar si el empleador realizó prácticas de contratación prioritaria de ciudadanos estadounidenses, si existía una huelga o cierre patronal en curso, si el empleador suministrará seguro de indemnización por accidentes de trabajo, si el empleado contará con alejamiento adecuado, los salarios habituales para ese tipo de tareas, y otros temas similares. Las regulaciones relativas a emisión y negativa a otorgar certificaciones de trabajo para trabajadores extranjeros no inmigrantes temporales pueden encontrarse en el Código Federal de Regulaciones 20 §655, subparte B.

A continuación, se resumen los procedimientos para la obtención de un certificado de trabajo y las obligaciones contractuales de los empleadores. Puede encontrarse

---

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

información adicional en www.ows.doleta.gov. En "Foreign Labor" (trabajo de extranjeros), seleccione el enlace a la certificación H-2A.

Contratación de trabajadores estadounidenses. Todo empleador que solicite una certificación de trabajo H-2A debe intentar en primer lugar contratar trabajadores estadounidenses para cubrir las vacantes. Luego de contratar trabajadores H-2A, los empleadores deben continuar realizando prácticas de "contratación prioritaria" de trabajadores estadounidenses. Las agencias SWA continúan con el proceso de contratación de forma activa, pero la contratación prioritaria de ciudadanos estadounidenses se interrumpirá cuando los trabajadores partan hacia el lugar de trabajo.

Asimismo, una vez que los trabajadores H-2A hayan comenzado a trabajar, el empleador debe comprometerse a aceptar trabajadores estadounidenses hasta que haya transcurrido el 50% del período contractual certificado.

Remuneración. En toda situación de empleo H-2A, el empleador debe acordar pagar a todos los trabajadores contratados para la realización de trabajos certificados la remuneración más alta entre las siguientes: (1) el Salario por Efectos Adversos (Adverse Effect Wage Rate (AEWR)); (2) el salario habitual para una determinada área o tipo de cultivo; o (3) el salario mínimo requerido por las leyes del estado. Ninguna de estas remuneraciones podrá ser inferior al salario mínimo federal, de $5,15 por hora.

El Departamento de Agricultura (USDA) determina el AERW, salario promedio por hora ponderada establecido de forma anual para trabajadores agrícolas y ganaderos (combinados), de aplicación en diecinueve regiones delimitadas por USDA. Los salarios habituales pueden calcularse por hora o a destajo. Sin perjuicio de la forma de efectuar el cálculo, el salario no puede ser inferior al especificado en la oferto o contrato de trabajo.

Oferta de trabajo/Contratos de trabajo. El empleador debe entregar a cada trabajador una copia del contrato de trabajo, o en su defecto, una copia de la oferta de trabajo. De entregarse un contrato de trabajo, deberá especificarse al menos los beneficios dispuestos por las regulaciones vigentes. La oferta de trabajo es el documento oficial, ya que es el entregado por el empleador al Departamento de Trabajo para su aprobación. La oferta o el contrato de trabajo deben consignar la siguiente información:

- Las fechas de comienzo y finalización del período contractual;
- Toda condición de contratación de importancia, tal como el pago de gastos de transporte, alojamiento y comidas (así como también todo gasto relacionado), días no laborables (por ejemplo, domingos, feriados nacionales);
- Las horas de trabajo por día y días por semana que cada trabajador debe trabajar durante la vigencia del contrato;
- El o los cultivos donde trabajarán y la remuneración que recibirán por cada tarea/cultivo;
- La remuneración por cada tarea a desempeñar;
- Las herramientas que habrán de utilizarse, con la indicación de que el empleador las pagará; y
- La verificación de que se otorgará un seguro de indemnización por accidentes de trabajo de conformidad con las leyes del estado donde se realizarán las tareas.

Garantías otorgadas a todos los trabajadores. Los empleadores con contratos H-2A certificados deben comprometerse a ofrecer tareas a cada trabajador durante al menos el 75% de las horas laborales durante la vigencia del trabajo. Se denomina a esta oferta "garantía de los tres cuartos". Por ejemplo, en un contrato con una vigencia de 10 semanas, en el que se establece una semana laboral habitual de ocho horas por día seis días a la semana, debe garantizarse empleo al trabajador durante al menos 360 horas (es decir, 10 semanas x 48 horas por semana = 480 horas x 75% = 360 horas).

Los salarios para el período garantizado, correspondiente al 75% de las horas laborales, deben calcularse, como mínimo, sobre la base de la remuneración a destajo por hora promedio o el AERW del estado en que se realiza el trabajo, cualquiera de ellos sea superior.

Gastos de transporte/Reembolso. Todo trabajador no local empleado en virtud de un contrato H-2A tiene derecho a recibir el pago correspondiente a los gastos de transporte entre el lugar de contratación y el lugar de trabajo, y, a la finalización del contrato, al área donde resida. Tanto los trabajadores estadounidenses como los extranjeros tienen derecho a recibir estos pagos. Se define a un trabajador como "no local" si no puede regresar cada noche a su residencia permanente de un modo razonable. Los empleadores deberán reembolsar los gastos de conformidad con el siguiente cronograma:

- En relación con el transporte al lugar de empleo, cuando se haya completado el 50% de la vigencia del contrato.
- Para regresar a su hogar, al finalizar el período acordado del contrato. A menos que el contrato de empleo contenga una estipulación en contrario, el empleador no estará obligado a pagar los gastos de regreso en caso de que un empleado haga abandono de sus tareas.

Registros requeridos: Los empleadores certificados para la celebración de contratos H-2A deben llevar registros de las horas efectivamente trabajadas por cada trabajador. Asimismo, el empleador debe mantener un registro de los horarios "ofrecidos" al trabajador, pero en los que el trabajador se ha "negado" a trabajar. Se entregará a cada trabajador un recibo de sueldo que consigne las horas de trabajo, las horas en que se negó a trabajar, la remuneración por cada tipo de cultivo, la base para el cálculo de la remuneración (es decir, si la remuneración se calcula por hora, a destajo, por tarea realizada, etc.). Este recibo debe consignar los ingresos totales para el período de remuneración y todas las deducciones aplicadas (junto con su justificación).

Finalización del empleo. Los empleadores deben llevar un registro de todo trabajador que abandone su empleo de forma voluntaria o involuntaria. A fin de evitar responsabilidad por salarios y beneficios posteriores a los trabajadores, el empleador deberá notificar por escrito al Servicio Laboral (Job Service) de SWA la finalización o abandono del empleo dentro de un plazo de 48 horas de producirse. El informe debe indicar la fecha de finalización o abandono y sus causas. Asimismo, el empleador debe informar si buscará o no un reemplazante.

Derechos de los empleados

Los trabajadores H-2A pueden presentar quejas en relación con los estándares de trabajo H-2A. ETA o SWA enviarán toda queja recibida en relación con los estándares de trabajo H-2A a la División de Salarios y Horas a fin de que tome las medidas necesarias.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información sobre solicitudes de certificados de trabajo temporario, incluyendo los formularios y directivas de solicitud, en las diferentes oficinas de SWA. El personal de SWA puede ayudar a los empleadores a completar las solicitudes, realizar ofertas de trabajo agrícola y brindar asesoramientos sobre posibles fuentes de contratación de personal.

También pueden obtenerse solicitudes y las regulaciones y directivas relevantes en las oficinas regionales de ETA (1–877–US–2JOBS). Pueden obtenerse copias de las publicaciones pertinentes en la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas, que figura en la mayor parte de los directorios telefónicos en U.S. Government, Department of Labor, Wage and Tour Division.

Sanciones

La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo se encarga de asegurar que los empleadores cumplan con las disposiciones contractuales y regulatorias aplicables al empleo de trabajadores H-2A en virtud del artículo 218 de la ley INA. Las regulaciones relativas a la supervisión por parte de la División de Salarios y Horas pueden encontrarse en el Código Federal de Regulaciones 29, parte 501.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Los trabajadores extranjeros contratados en virtud de programas H-2A no se encuentran cubiertos por la Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales.

Trabajadores no agrícolas temporales (visas H-2B)

Artículos 101(a)(15)(H)(ii)(b) y 214(c)(1) y (g)(1) de la Ley de Inmigración de 1952, con sus modificaciones; y Artículo 8 del Código Federal de Regulaciones 214.2(h)(6)

Quiénes cuentan con protección

Las regulaciones del Servicio de Inmigración y Naturalización (INS), Código Federal de Regulaciones 8 214.2(h)(6), se aplican a los empleadores que deseen importar de forma temporaria trabajadores no agrícolas que residan en otro país clasificados de conformidad con el artículo 101(a)(15)(H)(ii)(b) para trabajar en los Estados Unidos en empleos temporales. El artículo 214(c)(1) de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) dispone que el Fiscal General de la Nación debe consultar al Departamento de Trabajo antes de determinar si resulta posible admitir a un trabajador de conformidad con el artículo 101(a)(15)(H)(ii)(b). El artículo 214(g)(1) de la ley INA dispone que no pueden otorgarse ni entregarse más de 66.000 visas para trabajadores no inmigrantes en virtud del artículo 101(a)(15)(H)(ii)(b).

Disposiciones básicas/requisitos

Las regulaciones de INS obligan a los empleadores que presentan una petición H-2B ante INS (con excepción del trabajo temporario en el territorio de Guam) a incluir una certificación consultiva del Departamento de Trabajo que indique que no existen trabajadores calificados disponibles en los Estados Unidos y que el empleo de trabajadores extranjeros no incidirá de forma negativa en los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses contratados para la realización de tareas similares. De no contar con ese documento, el empleador debe presentar una declaración donde se detallen los motivos por los que resulta imposible efectuar esa certificación.

Los empleadores deben presentar las solicitudes de certificación para trabajos temporales no agrícolas dispuestas en la Parte A de la Solicitud de Certificación de Trabajo Extranjero (Application for Alien Employment Certification), Formulario ETA 750 (www.workforcesecurity.doleta.gov/foreign/750inst.asp), ante la Agencia de la Fuerza Laboral del Estado (SWA) con competencia en la zona geográfica done trabajará el extranjero. A fin de recibir una decisión dentro de un plazo razonable, el empleador debe efectuar tal solicitud entre 60 y 120 días antes de la fecha en que necesita que el trabajador comience a desempeñarse en sus tareas.

El empleo para el que se solicita una certificación debe extenderse por un plazo inferior a un año, y la necesidad de servicios o mano de obra se cubrirá cada vez

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

que surja la necesidad, de forma estacional, en períodos de picos de trabajo, o de forma intermitente. Como parte del conjunto de solicitudes, el empleador debe presentar una declaración en la que explique la forma en que su solicitud cumple con los criterios antes mencionados. La Carta General Administrativa (General Administrative Letter) N° I-95, con fecha 10 de noviembre de 1994, describe los requisitos necesarios para obtener certificaciones de trabajo temporario no agrícola. Puede acceder a esta carta en www.workforcesecurity.doleta.gov, en el enlace "Directives/Advisories".

Asimismo, puede obtener información detallada en www.workforcesecurity.doleta.gov. En "Foreign Labor" (trabajo de extranjeros), seleccione el enlace a la certificación H-2B.

Al recibir la solicitud, SWA prepara una orden de trabajo y la coloca en el Sistema de Servicios de Empleo (Employment Service System) durante un plazo de 10 días. Luego de presentar la solicitud ante SWA, el empleador publicita la oportunidad laboral en un periódico de circulación general durante tres días consecutivos, o en una publicación profesional, específica de la ocupación requerida o étnica, según resulte más apropiado y conforme existan mayores probabilidades de obtener respuestas por parte de los trabajadores estadounidenses.

Asimismo, el empleador debe presentar documentación que certifique que los sindicatos y otras fuentes de contratación adecuadas para el tipo de ocupación y habituales en la industria no pudieron proporcionar trabajadores estadounidenses calificados. Al realizar la contratación requerida, el empleador debe presentar un informe de contratación que explique las razones legítimas relacionadas con el trabajo por las que no se ha contratado a cada uno de los trabajadores estadounidenses que se postularon.

Derechos de los empleados

Las disposiciones de protección a los trabajadores que amparan a los trabajadores estadounidenses (es decir, la Ley de Normas Razonables de Trabajo) se aplican también a los trabajadores H-2B. Los trabajadores pueden presentar quejas ante las oficinas locales de la División de Salarios y Horas.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Los empleadores pueden obtener información sobre cómo solicitar una certificación de trabajo no agrícola temporario, incluyendo los formularios de solicitud y directivas que contienen los requisitos de procedimientos prescriptos, en las agencias SWA o en las oficinas regionales de la Administración de Capacitación en el Trabajo (ETA) (1–877–US–2JOBS). El personal de SWA puede ayudar a los empleadores a completar los formularios de solicitudes, realizar una orden de trabajo y bosquejar anuncios que cumplan con los requisitos prescriptos.

Sanciones

No existen disposiciones exigibles específicas de este programa.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existen diversas leyes, tales como las de indemnización por accidentes de trabajo, impuestos (seguro de desempleo, impuestos locales, estatales y federales) y la Ley de licencia por Razones Médicas y Familiares, aplicables al empleo de estos trabajadores.

Trabajadores profesionales y especializados (visas H-1B)

Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA), modificada por la Ley de Inmigración de 1990 (Inmigration Act of 1990 (IMMACT)) y otras (programa H-1B) (Código de los Estados Unidos 8 §§1101(a)(15)(l)(b),1182(n), 1184(c); Código Federal de Regulaciones 20 §655, subpartes H e I)

Quiénes cuentan con protección

El programa H-1B se aplica a trabajadores que deseen contratar a extranjeros no inmigrantes en determinadas especialidades o como modelos mediante la clasificación de visa para no inmigrantes H-1B.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) permite el empleo de trabajadores extranjeros en determinadas especialidades (en general, aquéllas que requieran una licenciatura u otro título equivalente). Puede contratarse en virtud de una clasificación de visa H-1B a trabajadores extranjeros tales como ingenieros, maestros, programadores informáticos, médicos y terapeutas físicos, así como también modelos de reconocida trayectoria e idoneidad.

La ley INA dispone los procedimientos aplicables a empleadores que desean contratar trabajadores no inmigrantes H-1B. Para obtener la aprobación de una visa H-1B, el empleador debe presentar ante el Departamento de Trabajo una Solicitud de Condición de Trabajo (Labor Condition Application (LCA)), Formulario ETA 9035 o ETA 9035E. El empleador debe indicar que se compromete a lo siguiente:

- A pagar a los trabajadores no inmigrantes al menos el salario habitual o efectivamente pagado por el empleador para esa actividad, cualquiera de ellos sea más alto; a pagar los períodos no productivos en determinadas circunstancias, y a ofrecer beneficios sobre la misma base que los ofrecidos a los trabajadores estadounidenses;
- A brindar condiciones de trabajo que no incidan de forma desfavorable en las condiciones de los trabajadores que se desempeñan en tareas similares;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- A *abstenerse* de contratar a un trabajador no inmigrante H-1B en caso de huelga o cierre patronal actual en el lugar de trabajo, y a notificar a la Administración de Capacitación en el Trabajo (ETA) en caso de tener conocimiento de una huelga o cierre patronal futuros; y
- Dentro de un plazo de 30 días antes de la fecha de presentación de la LCA ante ETA, a notificar la intención por parte del empleador de contratar trabajadores H-1B. El empleador debe entregar esta notificación al representante sindical de los trabajadores de la ocupación en la que se empleará el trabajador no inmigrante H-1B. De no haberse designado un representante sindical, el empleador debe colocar una notificación en sitios visibles en el o los posibles lugares de trabajo, o enviarlos de forma electrónica.

Se aplican reglas adicionales a los empleadores dependientes de H-1B. Se denomina de ese modo a todo empleador que, a grandes rasgos, cuenta con una fuerza de trabajo conformada por al menos el 15% de trabajadores H-1B. (Para los empleadores de pequeñas empresas, se aplican límites diferentes). Los trabajadores dependientes de H-1B que deseen contratar únicamente trabajadores H-1B que reciban una remuneración de al menos $60,000 por año o cuenten con una maestría o un título superior en una especialidad relacionada con el empleo, pueden estar exceptuados del cumplimiento de estos requisitos adicionales.

Los empleadores dependientes de H-1B y los empleadores que infrinjan estas disposiciones de forma intencional deben dar fe de los siguientes tres elementos en relación con su intención de no desplazar y continuar contratando trabajadores estadounidenses:

- Que no desplazarán a ningún empleado que se desempeñe en un puesto similar dentro de un plazo de 90 días con anterioridad y posterioridad a la presentación de la solicitud de la visa H-1B o a la extensión de una visa H-1B para un trabajador;
- Que no designarán a ningún trabajador H-1B contratado de conformidad con la LCA en el lugar de trabajo de otro empleador *a menos que* hayan realizado una investigación de buena fe a fin de asegurarse de que el otro empleador no ha desplazado ni intenta desplazar a un trabajador estadounidense que ocupe un puesto similar dentro del período de 90 días anterior y posterior a la fecha de designación del trabajador H-1B; y
- Que, antes de solicitar el estado H-1B para cualquier trabajador H-1B de conformidad con la LCA, han realizado o realizarán todos los esfuerzos de buena fe necesarios a fin de contratar trabajadores estadounidenses para el trabajo para el que se busca a un trabajador no inmigrante, por un salario al menos equivalente al ofrecido al trabajador H-1B. Asimismo, el empleador ofrecerá el trabajo a cualquier trabajador estadounidense que se postule y se encuentre al menos tan capacitado como el trabajador H-1B. Esta declaración jurada no se aplica a los trabajadores H-1B considerados "trabajadores prioritarios" de conformidad con la definición de este término en el artículo 203(b)(1)(A), (B), o (C) de la ley INA.

Luego de que el Departamento de Trabajo certifique la LCA, el empleador presentará una solicitud ante el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS) para que apruebe la contratación de un trabajador extranjero con visa H-1B.

Derechos de los empleados

Se otorga a los trabajadores H-1B diversos derechos de importancia. El empleador debe entregar al trabajador una copia de la LCA. Asimismo, debe abonar al

trabajador al menos un salario equivalente al pagado a otros trabajadores con experiencia y capacitación similares, o el salario habitual para la ocupación en el área de trabajo, cualquiera de ellos sea superior. El empleador debe pagar los períodos no productivos provocados por el empleador o originados en la falta de permiso o licencia del trabajador. El empleado debe ofrecer beneficios adicionales al trabajador sobre la misma base que los ofrecidos a otros empleados.

Asimismo, el empleador no puede obligar ni permitir que el trabajador pague de forma directa o indirecta la totalidad o parte del arancel de solicitud, de $1,000, que el empleador debe pagar a INS al presentar una solicitud de visa H-1B. El empleador no puede obligar al trabajador a pagar una sanción financiera en caso de renunciar al trabajo con anterioridad a la fecha estipulada en el contrato de empleo. No obstante, esta restricción no impedirá al empleador solicitar una indemnización por daños y perjuicios determinados de conformidad con las leyes estatales de aplicación. En general, la indemnización por daños y perjuicios determinados consiste en cálculos estimativos estipulados en el contrato respecto de los daños y perjuicios que se prevé puede causar al empleador el incumplimiento del contrato por parte del trabajador.

Los trabajadores y postulantes estadounidenses cuentan con determinados derechos. Los trabajadores estadounidenses contratados de forma directa por un empleador dependiente de H-1B o que infrinja de forma intencional las disposiciones de la ley tiene derecho a no ser desplazado por un trabajador H-1B. Esta protección se aplica a los desplazamientos que se produzcan hasta 90 días antes o después de la fecha en que el empleador presente la petición ante el INS por la que solicita la contratación de una persona con el estado legal H-1B. De igual modo, esta protección se aplica a individuos contratados para la realización de tareas esencialmente equivalentes a las del puesto para el que se busca un trabajador H-1B.

Todo empleador dependiente de H-1B o infractor intencional de la ley puede incurrir en responsabilidad legal si designa a un trabajador H-1B en el lugar de trabajo de otro empleador y este último desplaza a un trabajador estadounidense que se desempeña en un puesto esencialmente equivalente. Esta disposición es de aplicación durante un plazo de 90 días con anterioridad y posterioridad a la designación del trabajador en el lugar de trabajo.

Los postulantes estadounidenses cuentan generalmente con el derecho a ser contratados por empleadores dependientes de H-1B e infractores intencionales, y a obtener el puesto en caso de que cuenten al menos con la misma capacitación que el trabajador H-1B. El Departamento de Justicia de los Estados Unidos tiene amplias facultades para investigar reclamos relativos a la negativa a contratar trabajadores estadounidenses.

Las disposiciones de no desplazamiento, contratación y empleo se aplican sólo a las LCA y peticiones que reflejan que el empleador es dependiente de H-1-B o infractor intencional y no manifiesta que los trabajadores solicitados se encuentran exceptuados.

Ningún empleador de trabajadores H-1B puede intimidar, amenazar, despedir, incluir en una “lista negra” o de otro modo discriminar a un empleado, ex-empleado o postulante por cooperar en una investigación oficial relativa al cumplimiento de la ley por parte del empleador.

Los trabajadores estadounidenses y H-1B están facultados para examinar los documentos de información pública que el empleador debe llevar, que brindan información acerca del cumplimiento de los elementos de la declaración jurada.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información sobre el registro y procesamiento de LCA en www.ows.doleta.gov. En la pagína Web www.workforcesecurity.doleta.gov/foreign/h-1b.asp, pueden encontrarse enlaces al *Registro Federal* que contienen las regulaciones técnicas detalladas de control del programa H-1B, así como también información H-1B no técnica.

Puede obtenerse más información en las oficinas locales de ETA (1–877–US–2JOBS) o la División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo (1–866–4USWAGE). Puede obtener información sobre cómo presentar una petición de visa H-1B en INS (www.immigration.gov).

Sanciones

De determinarse que se ha producido una infracción, el Administrador de la División de Salarios y Horas puede imponer sanciones pecuniarias civiles con un máximo de entre $1,000 y $35,000 por infracción, según su tipo y gravedad. El Administrador también puede indicar otros recursos, incluido el pago de salarios retroactivos.

Dentro de un plazo de 15 días a partir de la fecha de la decisión, toda parte interesada puede solicitar que se lleve a cabo una audiencia en relación con la decisión del Administrador de la División de Salarios y Horas ante un juez en cuestiones administrativas. Dentro de un plazo de 30 días de la decisión emitida por el juez en cuestiones administrativas, toda parte interesada puede solicitar la revisión de tal decisión ante la Junta de Revisión Administrativa.

De determinarse que un empleador ha cometido ciertas infracciones, puede prohibirse su participación en el programa H-1B y en otros programas de inmigración durante un período mínimo de un año.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existen diversas leyes, tales como las de indemnización por accidentes de trabajo, impuestos (seguro de desempleo, impuestos locales, estatales y federales), la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares, aplicables al empleo de estos trabajadores.

Empleo permanente de trabajadores inmigrantes

(Código de los Estados Unidos 8 §§1101 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 20 §656)

Quiénes cuentan con protección

El artículo 212(a) de la Ley de Inmigración y Nacionalidad se aplica a empleadores que deseen contratar trabajadores extranjeros inmigrantes. El artículo 122(a) de la ley IMMACT obliga a los empleadores a efectuar una notificación en caso de presentación de una solicitud de certificación de trabajo permanente.

Disposiciones básicas/requisitos

Para que un trabajador extranjero pueda ser contratado de forma permanente en los Estados Unidos, su empleador potencial debe obtener antes una certificación de trabajo emitida por la Secretaría de Trabajo. La Secretaría debe certificar que no hay en los Estados Unidos suficientes trabajadores que se encuentre capacitados y disponibles y deseen realizar las mencionadas tareas, así como también que la contratación de un trabajador extranjero inmigrante no incidirá de forma negativa en los salarios y condiciones de trabajo de los trabajadores estadounidenses que se desempeñan en tareas similares.

Los empleadores comienzan el proceso de certificación de trabajo al presentar la Solicitud de Certificación de Trabajo Extranjero (Application for Alien Employment Certification), Formulario ETA 750 (www.workforcesecurity.doleta.gov/foreign/750inst.asp), ante la Agencia de la Fuerza Laboral del Estado (SWA) con competencia en la zona geográfica done trabajará el extranjero. Se requiere que los empleados contraten trabajadores estadounidenses de conformidad con los salarios habituales y condiciones de trabajo a través de SWA, realizando una oferta de trabajo ante SWA y colocando un anuncio en un periódico de circulación general o en una publicación profesional, específica de la ocupación o étnica, según el tipo de ocupación. Asimismo, el empleador debe notificar en el lugar de empleo que ha presentado una solicitud de certificación de trabajo. Los funcionarios regionales de certificación cuentan con amplias facultades para requerir a un empleador que utilice otras fuentes apropiadas para contratar trabajadores estadounidenses según el caso particular.

Además de SWA, los empleadores pueden efectuar ofertas de contratación antes de presentar sus solicitudes en virtud de las disposiciones de reducción de contratación (reduction in recruitment (RIR)) de las regulaciones del Código Federal

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

de Regulaciones 20 656.21(i). Las disposiciones de RIR autorizan a los funcionarios de certificación a reducir o cancelar los esfuerzos de contratación del empleador a través de las agencias SWA (por ejemplo, disminuyendo o cancelando el plazo durante el que el empleador debe mantener la oferta y / o el anuncio de trabajo).

La decisión de otorgar o denegar una solicitud presentada por un empleador para la certificación de empleo permanente de un trabajador extranjero se basará en los resultados de sus esfuerzos de contratación y el cumplimiento de las regulaciones del Departamento de Trabajo relativas al proceso de certificación de trabajo permanente. Pueden encontrarse estas disposiciones en el Código Federal de Regulaciones 20, parte 656.

Derechos de los empleados

Son de aplicación a estos trabajadores todas las protecciones conferidas por las leyes laborales de los Estados Unidos.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Los empleadores pueden obtener información sobre cómo solicitar una certificación de trabajo permanente, incluyendo los formularios de solicitud y directivas que contienen los requisitos de procedimientos prescriptos, en las agencias SWA o en las oficinas regionales de la Administración de Capacitación en el Trabajo (ETA) (www.ows.doleta.gov). Asimismo, pueden bajar el formulario ETA 7500 de su sitio Web.

El personal de SWA puede ayudar a los empleadores a completar los formularios de solicitudes, realizar una orden de trabajo y bosquejar anuncios que cumplan con los requisitos regulatorios. Pueden obtenerse copias de las regulaciones y formularios de aplicación en la pagína Web www.workforcesecurity.doleta.gov/foreign.

Sanciones

No es de aplicación.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existen diversas leyes, tales como las de indemnización por accidentes de trabajo, impuestos (seguro de desempleo, impuestos locales, estatales y federales), la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares, aplicables al empleo de estos trabajadores.

Enfermeros (visas H-1C)

Ley de Asistencia para Áreas Marginales de 1999 (NRDAA) que modifica la Ley de Inmigración y Nacionalidad (Código de los Estados Unidos 8 §1101(a)(15)(h)(i); Código Federal de Regulaciones 20 §655)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Asistencia para Áreas Marginales de 1999 (Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act of 1999 (NRDAA)) permite a los hospitales que cumplan con los requisitos exigidos emplear de forma temporaria a trabajadores extranjeros (no inmigrantes) como enfermeros matriculados (RN) por un plazo de hasta tres años en virtud de una visa H-1C. Sólo pueden emitirse 500 visas H-1C por año durante la vigencia del programa H-1C, de cuatro años. Para poder participar de este programa, el hospital debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe ser un hospital que cumpla con las disposiciones de la "subparte d" de la Ley de Seguro Social (Social Security Act);
- Debe estar situado en un área donde no haya suficientes profesionales de la salud;
- Debe tener al menos 190 camas para la atención de agudos;
- Debe recibir un reembolso de Medicare de al menos el 35% de los días de asistencia a pacientes agudos hospitalizados; y
- Debe recibir un reembolso de Medicaid de al menos el 28% de los días de asistencia a pacientes agudos hospitalizados.

Disposiciones básicas/requisitos

El hospital que cumpla con estos requisitos (o "institución") comienza el proceso mediante la presentación de una declaración jurada (attestation) ante el Departamento de Trabajo, que incluye ocho elementos. Entre otras cosas, estos elementos requieren que el potencial empleador de enfermeros H-1C abone a todos los enfermeros matriculados (tanto estadounidenses como trabajadores con visa H-1C) el salario habitual para el desempeño de sus tareas, que notifique a los restantes enfermeros de la institución su intención de solicitar enfermeros con visa H-1C, que tome las medidas necesarias para contratar, capacitar y retener a los enfermeros estadounidenses, y que se abstenga de despedir o suspender a un enfermero estadounidense al mismo tiempo que solicita enfermeros con visas H-1C).

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Cuando el Departamento de Trabajo acepta la declaración jurada, la institución puede presentar una petición ante el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS) a fin de lograr la admisión de enfermeros con visa H-1C. La institución debe contar con determinados documentos de libre acceso por parte del público, además de la declaración jurada, el cronograma de pagos a enfermeros, pruebas de los esfuerzos realizados para mantener a los enfermeros estadounidenses en sus puestos, así como también todo anuncio de huelga o controversia laboral en la que hayan participado enfermeros de la institución y copias de las notificaciones presentadas por la institución de su intención de solicitar enfermeros con visa H-1C.

La Administración de Capacitación en el Trabajo (ETA) supervisa el proceso de prestación de la declaración jurada, en tanto la División de Salarios y Horas determina si el hospital ha cumplido o no con las certificaciones.

Derechos de los empleados

Son de aplicación a estos trabajadores todas las protecciones conferidas por las leyes laborales de los Estados Unidos.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse más información en las oficinas locales de la Administración de Capacitación en el Trabajo (1–877–US–2JOBS) o en la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE).

Sanciones

De determinarse que se han producido infracciones, el Administrador de la División de Salarios y Horas puede imponer una sanción civil pecuniaria de hasta $1,000 por infracción y por enfermero, así como también indicar otros recursos, incluido el pago de salarios retroactivos y el cumplimiento de las obligaciones declaradas bajo juramento. Dentro de un plazo de 10 días a partir de la fecha de la decisión, el empleador puede solicitar que se lleve a cabo una audiencia respecto de la decisión ante un juez en cuestiones administrativas. Dentro de un plazo de 30 días de la decisión emitida por el juez en cuestiones administrativas, toda parte interesada puede solicitar la revisión de tal decisión ante la Junta de Revisión Administrativa. De determinarse que un empleador ha cometido una infracción, puede prohibirse su participación en un programa H-1C durante un plazo de al menos un año.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existen diversas leyes, tales como las de indemnización por accidentes de trabajo, impuestos (seguro de desempleo, impuestos locales, estatales y federales), la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares, aplicables al empleo de estos trabajadores.

Miembros de una tripulación (visas D-1)

Ley de Inmigración de 1990 (IMMACT), Ley de Autorización de la Guardia Costera (Coast Guard Authorization Act) de 1993, con sus modificaciones, Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA) (Código de los Estados Unidos 8 §§1101 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 20 §655)

Quiénes cuentan con protección

Estas disposiciones se aplican a embarcaciones/empleadores que deseen contratar extranjeros no inmigrantes como miembros de una tripulación para el desarrollo de tareas portuarias con visas D-1 en puertos de los Estados Unidos.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley INA fue modificada a efectos de prohibir a los miembros extranjeros de una tripulación (titulares de una visa D) la realización de tareas portuarias, con sujeción a las siguientes excepciones:

- En caso de que exista un acuerdo de reciprocidad vigente entre los Estados Unidos y el país de la embarcación/empleador;
- En caso de que uno o varios convenios colectivos de trabajo aplicables a un puerto permitan la contratación de trabajadores con visa D para la realización de tareas portuarias;
- En caso de que la embarcación/empleador haya presentado una declaración jurada (Formulario ETA 9033) ante el Departamento de Trabajo planteando la excepción de que esta actividad constituye una práctica habitual;
- En caso de que la embarcación/empleador haya presentado una declaración jurada (Formulario ETA 9033-A) ante el Departamento de Trabajo en virtud de la excepción de aplicación en el estado de Alaska;
- En caso de que la actividad portuaria se desarrolle con el uso de una embarcación automatizada.

La Administración de Capacitación en el Trabajo supervisa el proceso de prestación de la declaración jurada en virtud de las excepciones de práctica habitual y de aplicación en el estado de Alaska. La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo investiga y resuelve quejas relacionadas con el incumplimiento de la declaración jurada del empleador, la existencia de una manifestación falsa en una declaración jurada respecto de un hecho sustancial, o el incumplimiento de la excepción de uso debido de embarcación automatizada.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Derechos de los empleados

En caso de huelga o cierre patronal, así como también durante el transcurso de una controversia laboral, los trabajadores estadounidenses tienen derecho a que ningún miembro extranjero de una tripulación con visa de tipo D lleve a cabo tareas portuarias. Asimismo, la realización de tareas portuarias por miembros extranjeros de una tripulación no podrá utilizarse para influir en la elección de un representante sindical de los trabajadores del puerto local. El empleador debe notificar a los trabajadores portuarios que desarrollan tareas en el puerto local acerca de la presentación de una declaración jurada. Toda persona u organización damnificada (incluyendo a los representantes sindicales del puerto local) puede presentar una queja por supuesta inclusión de una manifestación falsa en una declaración jurada o incumplimiento de sus cláusulas.

En virtud de la excepción de aplicación en el estado de Alaska, todo empleador debe efectuar una solicitud de buena fe y contratar trabajadores estadounidenses capacitados y disponibles en cantidad suficiente para el desarrollo de tareas portuarias. El empleador sólo podrá utilizar miembros extranjeros de una tripulación en caso de que no haya suficientes trabajadores portuarios estadounidenses para llevar a cabo el trabajo.

Los trabajadores de los Estados Unidos tienen derecho a obtener protección contra situaciones discriminatorias. Ningún empleador puede intimidar, amenazar, despedir, incluir en una "lista negra" o de algún otro modo discriminar a una persona que suministre información sobre una infracción a las regulaciones o coopere con una investigación oficial relativa al cumplimiento de la ley por parte del empleador.

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información general sobre la presentación de declaraciones juradas en virtud de las excepciones de práctica habitual y de aplicación en el estado de Alaska en la pagína Web www.ows.doleta.gov. Asimismo, puede obtenerse más información en las oficinas locales de la Administración de Capacitación en el Trabajo (1–877–US–2JOBS) o la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE).

Sanciones

En caso de infracción a la ley, la División de Salarios y Horas puede imponer una sanción civil pecuniaria de hasta $5,000 por miembro de tripulación contratado en infracción, así como también indicar otros recursos. Toda parte interesada puede solicitar la realización de una audiencia en relación con la decisión del Administrador de la División de Salarios y Horas ante un juez en cuestiones administrativas, así como también solicitar a la Secretaría de Trabajo la revisión de la sentencia del juez en cuestiones administrativas.

Durante el curso de una investigación, la División de Salarios y Horas puede dictar una orden de "cesación e interrupción" contra el empleador. De dictarse tal orden, el empleador no podrá utilizar los servicios de los miembros de una tripulación que cuenten con una visa de tipo D. Las embarcaciones propiedad de un empleador que infrinja este programa no podrán ingresar a los puertos de los Estados Unidos y se les prohibirá su acceso futuro al programa D-1 durante un plazo de hasta un año.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Existen diversas leyes, tales como la Ley de Normas Razonables de Trabajo, de aplicación a estos trabajadores.

Salarios en contratos de suministro y equipamiento

Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey (PCA) (Código de los Estados Unidos 41 §§35 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 41 §§50-201, 202 y 206)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey (Walsh–Healey Public Contracts Act (PCA)) se aplica a contratistas que celebren contratos por una suma superior a $10,000 en relación con la fabricación o suministro de materiales, bienes, artículos o equipos al gobierno de los Estados Unidos o al Distrito de Columbia. La ley no ampara a trabajadores que produzcan, ensamblen, manipulen o expidan mercadería en virtud de esos contratos.

Asimismo, la ley no se aplica a empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, ni a vendedores externos exceptuados de las disposiciones relativas a salario mínimo y remuneración por horas externas de conformidad con la Ley de Normas Razonables de Trabajo. De igual modo, no se aplica a determinados trabajadores dedicados a tareas administrativas o de custodia.

Algunos contratos no se encuentran cubiertos por esta ley. Entre ellos, se incluyen los siguientes:

- La compra de materiales, bienes, artículos o equipos en el mercado libre;
- La compra de bienes consumibles;
- La compra de productos agrícolas a sus productores originales;
- Los contratos celebrados por la Secretaría de Agricultura para la compra de productos agrícolas (incluidos los productos básicos o "commodities");
- Los contratos de prestación de servicios públicos y determinados servicios de transporte y comunicación; y
- Los bienes fabricados fuera del territorio de los Estado Unidos (incluido Puerto Rico) o las Islas Vírgenes.

Disposiciones básicas/requisitos

Los contratistas que se encuentren cubiertos por esta ley están obligados a pagar a los empleados contratados el salario mínimo federal de $5.15 por hora. De obtener un certificado especial emitido por el Departamento de Trabajo, los empleadores pueden pagar una remuneración especial inferior a aprendices, estudiantes que participen de programas de prácticas relacionadas con su profesión, y trabajadores discapacitados. De trabajar más de 40 horas por semana laboral, los empleados deberán recibir una remuneración correspondiente a una hora y media por hora trabajada.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Con sujeción a determinadas excepciones, la ley prohíbe el empleo de convictos y de menores de 16 años. No se considerará trabajo de convictos al realizado por personas que se encuentren bajo libertad condicional, indultadas o liberadas, como así tampoco al de prisioneros que participen de programas de permisos laborales. Asimismo, se prohíbe la ejecución del contrato bajo condiciones antihigiénicas, peligrosas o riesgosas para la salud y seguridad de los empleados.

Derechos de los empleados

La ley PCA otorga a los empleados que trabajen en virtud de contratos federales el derecho de percibir por las horas trabajadas al menos el salario mínimo, así como también una remuneración correspondiente a una hora y media por hora trabajada en caso de que realicen horas extra. La División de Salarios y Horas admite la presentación de quejas en caso de supuesta infracción a la ley PCA.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas supervisa el cumplimiento de los requisitos relativos a salarios y horarios de la ley. Según el tipo de contrato, los requisitos de salud y seguridad serán supervisados por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional o la Administración de Seguridad y Salubridad Minera. Puede obtenerse información adicional en la oficina local de la División de Salarios y Horas. Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

Pueden imponerse diversas sanciones a los contratistas y subcontratistas que infrinjan esta ley. En caso de infracción a las disposiciones relativas a salario mínimo y remuneración por horas extra, pueden retenerse los pagos exigibles en virtud del contrato por una suma equivalente a la necesaria para efectuar un reembolso a los trabajadores. En caso de contratación de menores o convictos, la multa es de $10 por día y por persona; dicha suma también puede retenerse de los pagos exigibles en virtud del contrato. El Departamento también puede iniciar acciones legales a fin de exigir el pago de las sumas adeudadas en concepto de salarios, así como también multas por el empleo ilegal de menores y convictos. En caso de infracción intencional, podrá rescindirse el contrato actual e imponerse la prohibición de celebrar contratos con el gobierno federal por un plazo de tres años.

Luego de la presentación de una demanda formal contra el contratista por parte de un investigador, se realizará una audiencia ante un juez en cuestiones administrativas. En caso de que el demandado haya violado la ley, puede apelar la decisión y presentar una solicitud de revisión ante la Junta de Revisión Administrativa. Las decisiones finales de la junta y las prohibiciones para la celebración de futuros contratos son apelables, y su cumplimiento debe exigirse a través de los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Las leyes locales y estatales que regulan los salarios y horas de trabajo también se aplican a las contrataciones sujetas a esta ley. En tal caso, el empleador debe cumplir con la ley que establezca el estándar más riguroso. El cumplimiento de los estándares de salud y seguridad no exime del cumplimiento de estándares más estrictos, sin perjuicio de su fuente.

La Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey y La Ley de Normas Razonables de Trabajo se pueden aplicarse de forma conjunta al mismo empleador.

Salarios habituales en contratos de servicios

Ley de Contratos de Servicios McNamara–O'Hara (SCA) (Código de los Estados Unidos 41 §§351 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §4, 6 y 8)

Quiénes cuentan con protección

Le Ley de Contratos de Servicios McNamara–O'Hara (McNamara–O'Hara Service Contract Act (SCA)) cubre los contratos celebrados por las agencias federales y del Distrito de Columbia cuyo fin principal sea la prestación de servicios de "empleados de servicios". El término "empleado de servicios" incluye a cualquier empleado que preste servicios bajo contrato, con excepción de los empleados profesionales, administrativos o ejecutivos de buena fe que cumplan con los criterios de exención dispuestos en la Parte 541 del Código Federal de Regulaciones 29.

Esta ley no se aplica a determinados tipos de servicios contractuales. Entre las excepciones establecidas por ley, se encuentran las siguientes:

- Los contratos para la construcción, modificación y/o reparación de edificios y obras públicas, incluidas las tareas de pintura y decoración (que se encuentran cubiertos por la Ley Davis–Bacon);
- Los trabajos requeridos en virtud de las disposiciones de le Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey;
- Los contratos de transporte de carga o personal en caso de que existan tarifas publicadas en vigencia;
- Los contratos para la prestación de servicios a empresas de radiofonía, telefonía, telegrafía o transmisión por cable con sujeción a la Ley de Comunicaciones de 1934;
- Los contratos para la prestación de servicios públicos;
- Los contratos de empleo para la prestación de servicios celebrados de forma directa entre una agencia federal y un individuo o grupo de individuos;
- Los contratos para la operación de estaciones postales por contrato para el Servicio Postal de los Estados Unidos;
- Los servicios prestados fuera de los Estados Unidos (con excepción de los territorios administrados por los Estados Unidos, conforme a su definición en la ley); y

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- Los contratos que se encuentran exceptuados administrativamente por la Secretaría de Trabajo en determinadas circunstancias en función del interés público o a fin de evitar obstáculos al desempeño de determinadas funciones gubernamentales.

Disposiciones básicas/requisitos

Esta ley obliga a los contratistas y subcontratistas que presten servicios en virtud de contratos principales por un monto superior a $2,500 a pagar a los empleados de servicios de diversas clases al menos los salarios y beneficios adicionales habituales en la localidad, o la remuneración, con sus futuros aumentos, estipulada en un convenio colectivo de trabajo celebrado con un contratista anterior. El Departamento de Trabajo dicta decisiones en cuestiones de salario sobre la base de cada contrato en particular y en respuesta a los requisitos específicos de las agencias de contratación. Estas decisiones se consideran incorporadas al contrato.

Para contratos por un monto de hasta $2,500, se requiere el pago del salario mínimo federal, equivalente a $5.15 por hora (al 1° de septiembre de 1997), conforme a los dispuesto por el artículo 6(a)(1) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo. De conformidad con las disposiciones de la Ley de Horas trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad y la Ley de Normas Razonables de Trabajo, en caso de que un empleado trabaje más de 40 horas por semana laboral, el contratista deberá pagarle por toda hora que supere ese límite una remuneración mínima correspondiente a una hora y media por hora trabajada.

Asimismo, ninguna tarea relacionada con el contrato se realizará en edificios, en las inmediaciones o bajo condiciones antihigiénicas, peligrosas o riesgosas para la salud y seguridad de los empleados. Por último, los empleadores deben notificar a los empleados que realizan tareas en relación con un contrato las remuneraciones que les corresponden en virtud de las disposiciones de salarios y beneficios adicionales del contrato.

Derechos de los empleados

La ley SCA confiere a los trabajadores de servicios cubiertos el derecho a percibir como mínimo el salario habitual y los beneficios adicionales acordes al tipo de tareas desarrolladas, según lo determine el Departamento de Trabajo. La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo recibe quejas en caso de supuesta infracción a las disposiciones de salarios de la ley SCA.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas supervisa el cumplimiento de los requisitos horarios y de salarios de la ley, en tanto la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) supervisa el cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de folletos explicativos y materiales interpretativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas, o en su sitio Web: www.dol.gov/esa/whd. OSHA puede suministrar información detallada acerca de los requisitos de salud y seguridad (1–800–321–OSHA).

Sanciones

En caso de violación a la ley SCA, puede rescindirse el contrato y surgir responsabilidad legal en virtud de los gastos ocasionados al gobierno, así como también retenciones en los pagos vinculados con el contrato a fin de compensar las deudas correspondientes a salarios y beneficios adicionales, el inicio de acciones judiciales al mismo fin y la prohibición para celebrar contratos durante un plazo de hasta tres años.

Los contratistas y subcontratistas pueden impugnar ante un juez en cuestiones administrativas toda determinación relativa a infracciones y prohibiciones para celebrar contratos. Los contratistas y subcontratistas pueden apelar las decisiones de los jueces en cuestiones administrativas ante la Junta de Revisión Administrativa. Las decisiones finales de la junta y las prohibiciones para la celebración de futuros contratos son apelables, y su cumplimiento debe exigirse a través de los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Esta ley se aplica únicamente a contratos otorgados por el gobierno federal o del Distrito de Columbia. Tal como se explicó anteriormente, se exige a los contratistas que compensen a los empleados que trabajan en relación con los contratos cubiertos en concepto de horas extra de conformidad con los estándares de remuneración por horas extra de la Ley de Normas Razonables de Trabajo y la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad.

Salarios habituales en contratos de la industria de la construcción

Ley Davis–Bacon y Leyes Relacionadas (Código de los Estados Unidos 40 §276a; Código Federal de Regulaciones 29 §§1, 3, 5, 6 y 7)

Quiénes cuentan con protección

La Ley Davis–Bacon y leyes relacionadas (Davis–Bacon and Related Acts) se aplican a contratistas y subcontratistas que celebran contratos financiados o asistidos por el gobierno federal por una suma superior a $2,000 para la construcción, modificación o reparación de cualquier edificio u obra pública, incluidas las áreas de pintura y decoración.

Disposiciones básicas/requisitos

Le ley dispone que todos los contratistas y subcontratistas que celebren contratos con el gobierno federal (así como también aquéllos que celebren contratos asistidos por el gobierno federal en virtud de las leyes relacionadas) por un monto superior a $2,000 paguen a los obreros y mecánicos que contraten al menos el salario mínimo y beneficios adicionales habituales para obreros y mecánicos afines contratados para la realización de proyectos similares en el área (conforme lo determine la Secretaría de Trabajo).

Sin embargo, pueden contratarse aprendices y practicantes por un salario menor. Los aprendices deben contratarse de conformidad con un programa de capacitación inscripto en el Departamento de Trabajo o una agencia de capacitación estatal reconocida por el Departamento. Los practicantes deben contratase en virtud de un programa de capacitación certificado por el Departamento.

Asimismo, en virtud de la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad, se impone a los contratistas y subcontratistas de contratos principales por un monto superior a $100,000 la obligación de pagar a sus empleados una remuneración correspondiente a una hora y media por hora trabajada que supere el límite de 40 horas semanales establecidas por ley.

Los contratistas y subcontratistas cubiertos deben pagar a sus empleados de forma semanal y presentar registros de pagos certificados a la agencia de contratación, también de forma semanal.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Derechos de los empleados

La ley Davis–Bacon y sus leyes relacionadas confieren a los obreros y mecánicos cubiertos el derecho a percibir como mínimo el salario habitual y los beneficios adicionales acordes al tipo de tareas desarrolladas, según lo determine el Departamento de Trabajo. Tanto la División de Salarios y Horas como las agencias federales de contratación respectivas aceptan quejas en caso de supuesta infracción a la Ley Davis–Bacon.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas administra y supervisa el cumplimiento de la Ley Davis–Bacon. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de folletos explicativos y materiales interpretativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

De determinarse que un contratista o subcontratista no ha cumplido con sus obligaciones hacia sus empleados, o ha cometido infracciones intencionales o agravadas durante la realización de tareas relacionadas con proyectos alcanzados por la Ley Davis–Bacon, podrá rescindirse el contrato en cuestión e imponerse una prohibición para la celebración de contratos futuros durante un plazo de hasta tres años. Asimismo, podrán efectuarse retenciones por un monto suficiente para cubrir las obligaciones derivadas de sueldos impagos e indemnización por daños y perjuicios determinados derivados de las infracciones a las disposiciones relativas a horas extra de la Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad.

Los contratistas y subcontratistas pueden impugnar ante un juez en cuestiones administrativas toda determinación relativa a infracciones y prohibiciones para celebrar contratos. Los contratistas y subcontratistas pueden apelar las decisiones de los jueces en cuestiones administrativas ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo. Las decisiones finales de la junta respecto de las infracciones son apelables, y su cumplimiento debe exigirse a través de los tribunales federales.

En caso de falsificación de registros de pagos certificados o “soborno” a los empleados a fin de que renuncien a parte de sus beneficios salariales, podrán entablarse acciones civiles o penales contra el contratista o subcontratista, con penas de multa y/o prisión.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Desde 1931, el Congreso ha extendido los requisitos relativos a salarios habituales incluidos en la Ley Davis–Bacon a aproximadamente 60 leyes relacionadas que brindan asistencia federal a la construcción mediante el otorgamiento de préstamos, subvenciones, garantías de préstamo y seguros. Estas leyes incluyen, por referencia, los requisitos de pago de salarios habituales de conformidad con las disposiciones de la Ley Davis–Bacon. Entre las leyes relacionadas, puede mencionarse a las Leyes de Ayuda Federal a la Construcción de Autopistas (Federal-Aid Highway Acts), la Ley de Desarrollo de la Vivienda y la Comunidad (Housing and Community Development Act) de 1974 y la Ley de Control de Contaminación del Agua Federal (Federal Water Pollution Control Act).

Estándares de horarios y seguridad en contratos de la industria de la construcción

Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad (CWHSSA) (Código de los Estados Unidos 40 §§327 y siguientes; Código Federal de Regulaciones 29 §5)

Quiénes cuentan con protección

La Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad (Contract Work Hours and Safety Standards Act (CWHSSA)) se aplica a contratistas y subcontratistas que celebren contratos de servicios con el gobierno federal y contratos financiados o asistidos por el gobierno federal por un monto superior a $10,000. Entre los contratos cubiertos, se incluyen aquéllos celebrados por los Estados Unidos, cualquiera de sus territorios, una de sus agencias o representantes o el Distrito de Columbia.

Asimismo, la ley también se extiende a contratos de la construcción asistidos por fondos federales sujetos a los estándares de salarios de la ley relacionada con la Ley Davis–Bacon pertinente en caso en que el gobierno federal no sea parte directa del contrato, con excepción de aquellos contratos en los que la asistencia federal se limite al otorgamiento de una garantía de préstamo o un seguro.

Existen determinados contratos exceptuados por esta ley. Entre ellos, se encuentran los siguientes:

- El transporte terrestre, aéreo o por agua;
- Las transmisiónes de inteligencia;
- La compra de bienes, materiales o artículos de amplia disponibilidad en el mercado libre; y
- Los trabajos requeridos en virtud de las disposiciones de la Ley de Contratos Públicos Walsh–Healey.

Disposiciones básicas/requisitos

La ley obliga a los contratistas y subcontratistas de contratos cubiertos a pagar a los obreros y mecánicos encargados de la ejecución de los contratos una remuneración correspondiente a una hora y media por hora trabajada en exceso

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

de las 40 horas semanales exigidas por ley. Asimismo, prohíbe la realización de tareas en condiciones de trabajo antihigiénicas, riesgosas o peligrosas en proyectos federales o financiados o asistidos por el gobierno federal relacionados con la industria de la construcción.

Derechos de los empleados

La ley CWHSSA confiere a la mayor parte de los trabajadores que participan de contratos federales el derecho a recibir una remuneración correspondiente a una hora y media por hora extra trabajada en tareas relacionadas con esos contratos. La División de Salarios y Horas admite la presentación de quejas en caso de supuesta infracción a la las disposiciones relativas a salarios de la ley CWHSSA.

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo supervisa el cumplimiento de remuneración de la ley, en tanto la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional supervisa el cumplimiento de los requisitos de salud y seguridad. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de folletos explicativos y materiales interpretativos, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

Pueden imponerse sanciones de multa, prisión, o ambas, a los contratistas o subcontratistas que no cumplan con las disposiciones de esta ley. Se considera que las infracciones intencionales a esta ley constituyen una contravención, por lo que puede imponerse una multa de hasta $1,000, la pena de prisión por hasta seis meses, o ambas. En caso de infracción a las disposiciones de remuneración por horas extra, podrá imponerse una indemnización por daños y perjuicios determinados equivalente a $10 por día durante el período en que el empleado haya trabajado más de 40 horas por semana sin recibir la remuneración correspondiente por horas extra.

Asimismo, puede imponerse una retención de los montos devengados del contrato a fin de cubrir los salarios impagos y la indemnización por daños y perjuicios. Los empleados cuentan con el derecho a entablar acciones y/o obtener intervención contra el contratista y sus garantes en caso de que las sumas retenidas no resulten suficientes para efectuar un reembolso de los salarios impagos. En virtud de tal acción, no constituye una defensa que el empleado haya aceptado un salario mínimo al requerido o efectuado reembolsos de forma voluntaria.

De determinarse que un contratista o subcontratista ha cometido una infracción intencional o agravada a los requisitos de remuneración por horas extra, podrá rescindirse el contrato y determinarse que no cumple con las condiciones para celebrar contratos por un período de hasta tres años.

Los contratistas y subcontratistas pueden impugnar ante un juez en cuestiones administrativas toda determinación relativa a infracciones. Asimismo, pueden apelar ante la Junta de Revisión Administrativa toda decisión u orden del juez en cuestiones administrativas que imponga el pago de salarios o la prohibición para la celebración de contratos. Las decisiones finales de la junta y las prohibiciones para la celebración de futuros contratos son apelables, y su cumplimiento debe exigirse a través de los tribunales federales.

Todo contratista o subcontratista que se considere perjudicado por las retenciones en concepto de daños determinados puede apelar la decisión ante el titular de la agencia de contratación. El titular de la agencia analizará la decisión administrativa y emitirá una sentencia final. De determinarse que la suma en concepto de indemnización por daños y perjuicios es incorrecta, o que el contratista o subcontratista ha infringido involuntariamente las disposiciones de la ley pero ha obrado con la precaución debida, el titular de la agencia puede recomendar a la Secretaría de Trabajo la realización de los ajustes necesarios en la indemnización correspondiente. El contratista o subcontratista puede asimismo presentar un reclamo ante el Tribunal de Reclamos de los Estados Unidos en relación con una decisión que imponga la obligación de efectuar una retención en concepto de indemnización.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Las disposiciones de esta ley se aplican también a los contratos sujetos a una ley relacionada con la Ley Davis–Bacon y Leyes Relacionadas en caso de que el contrato sea financiado de forma total o parcial por subsidios o préstamos del gobierno federal, o préstamos asegurados o garantizados por el gobierno federal, con excepción de los casos en los que la asistencia federal se limite únicamente al otorgamiento de una garantía de préstamo o seguro.

Sobornos en la construcción pública con subsidio federal

Ley Copeland (Código de los Estados Unidos 18 §874 y Código de los Estados Unidos 40 §276c; Código Federal de Regulaciones 29 §3)

Quiénes cuentan con protección

El artículo "antisoborno" de la Ley Copeland (Copeland Act) se aplica a todos los contratistas y subcontratistas que celebren contratos financiados o asistidos por el gobierno federal para la construcción o reparación de cualquier edificio u obra pública, con excepción de los contratos en los que la asistencia federal se limite a una garantía de préstamo. Esta disposición es de aplicación incluso en caso de que ninguna ley de estándares de trabajo se aplique al contrato.

Las disposiciones relativas a las deducciones de pagos y presentación de declaraciones semanales de cumplimiento impuestas por la Ley Copeland se aplican únicamente a contratistas y subcontratistas que celebren contratos financiados por el gobierno federal por una suma superior a $2,000 o contratos asistidos por el gobierno federal por una suma superior a $2,000 y sujetos a los estándares federales de salarios.

Disposiciones básicas/requisitos

El artículo "antisoborno" de la ley impide a los contratistas o subcontratistas inducir de cualquier modo a un empleado a renunciar a parte de la remuneración que le corresponde en virtud de su contrato de trabajo. La ley y las regulaciones de su implementación obligan a los contratistas y subcontratistas a presentar un informe semanal de los salarios pagados a cada empleado que haya desempeñado tareas cubiertas por la ley durante el período de pago anterior. Estas regulaciones también enumeran las deducciones permitidas sin el previo consentimiento de la Secretaría de Trabajo y las que requieren de la autorización de la Secretaría.

Derechos de los empleados

Las disposiciones "antisoborno" de la ley Copeland confieren a los trabajadores que participen de contratos federales cubiertos por la ley el derecho a recibir el total de la remuneración que les corresponde en contraprestación por las tareas que desempeñan. La ley confiere a los trabajadores el derecho a recibir su remuneración de forma semanal. La División de Salarios y Horas de la Administración de Estándares de Empleo recibe quejas en caso de supuesta infracción a las disposiciones de la Ley Copeland.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

Asistencia disponible para el cumplimiento

La División de Salarios y Horas supervisa el cumplimiento de las disposiciones de la ley y las regulaciones relativas a su implementación. Puede obtenerse información adicional, incluyendo copias de materiales relativos a las regulaciones, en las oficinas locales de la División de Salarios y Horas (1–866–4USWAGE). Asimismo, puede obtenerse información complementaria en el sitio Web de la División de Salarios y Horas (www.wagehour.dol.gov).

Sanciones

En caso de que un contratista o subcontratista induzca a un empleado que preste tareas en relación con un contrato cubierto por la ley a renunciar a cualquier parte de la remuneración que le corresponde, podrá imponerse una sanción de multa por hasta $5,000, prisión de hasta cinco años, o ambas. La falsificación de la declaración de cumplimiento podrá dar lugar al inicio de acciones civiles o penales contra el empleador, y podrá producir la rescisión del contrato y la prohibición para celebrar contratos en el futuro. Los contratistas pueden impugnar ante un juez en cuestiones administrativas toda decisión relativa a una prohibición para contratar. Las decisiones del juez en cuestiones administrativas podrán apelarse ante la Junta de Revisión Administrativa. Las decisiones finales relativas a las prohibiciones para la celebración de futuros contratos son apelables, y su cumplimiento debe exigirse a través de los tribunales federales. Pueden entablarse acciones civiles o penales ante los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

Las disposiciones “antisoborno” se aplican a todo contrato asistido de forma total o parcial mediante préstamos o subsidios del gobierno federal, con excepción de aquéllos en los que la asistencia federal se limite al otorgamiento de una garantía de préstamo. Las disposiciones de la Ley y la regulación relativa a la declaración semanal de salarios y deducciones de pagos se encuentran sujetas a los estándares de salarios federales.

Discriminación laboral e igualdad de oportunidades en los contratos de servicios y abastecimiento

Decreto 11246, con sus modificaciones (Partes II, III y IV) (Código Federal de Regulaciones 41, Capítulo 60, Partes 60-1, 60-2, 60-3, 60-20 y 60-50)

Quiénes cuentan con protección

El decreto 11246 y sus regulaciones de implementación cubren a los empleadores que celebran contratos o subcontratos federales que superen la suma de $10,000, o que acumularán (o puede esperarse razonablemente que acumulen) más de $10,000 durante un período de 12 meses.

Los contratos cubiertos por el decreto y sus regulaciones pueden estar destinados a la compra, venta o uso de bienes muebles, servicios no personales, o ambos. En este contexto, el término "bienes muebles" incluye a todo bien o contrato relacionado con el uso de bienes inmuebles, tales como acuerdos de arrendamiento, a menos que se considere al contrato para el uso del bien inmueble como un bien inmueble *en sí* (tal como el caso de las servidumbres). El término "servicios no personales" incluye a servicios tales como los servicios públicos, construcción, transporte, investigación, seguros y depósito de fondos. Los acuerdos en los cuales las partes tienen una relación de empleador–empleado no se encuentran cubiertos.

Los siguientes tipos de contratos y subcontratos están *exceptuados* del decreto:

- Los contratos que no superan los $10,000;
- Los contratos que se celebran por montos indefinidos, a menos que el comprador tenga motivos para creer que el costo dentro de un año será superior a $10,000; y
- Los contratos de obras que se ejecuten fuera de los Estados Unidos por empleados no contratados en los Estados Unidos.

Pueden aplicarse excepciones específicas en los siguientes casos:

- Contratos y subcontratos con ciertas instituciones educativas con orientación religiosa;
- Contratos y subcontratos de obra en reservas indígenas o en sus inmediaciones;
- Contratos y subcontratos que involucren a la seguridad nacional, en caso de que el titular de la agencia de contratación determine lo siguiente: (1) que el contrato es esencial para la seguridad nacional, y (2) que el incumplimiento de un requisito específico del decreto o de las regulaciones con respecto al proceso de otorgamiento del contrato es esencial para la seguridad nacional;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- Contratos o subcontratos específicos, si el Prosecretario Adjunto (Deputy Assistant Secretary) decide que circunstancias especiales requieren dicha excepción en vistas del interés nacional;
- Instalaciones del contratista no relacionadas con la ejecución del contrato, según sea determinado por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)); y
- Contratos y subcontratos con gobiernos estatales o locales, con excepción de la entidad de gobierno específica que participe de la obra en el contrato o en virtud del mismo.

Asimismo, los contratistas o subcontratistas que representen a entidades religiosas podrán otorgar preferencias laborales a los individuos de una religión en particular para la ejecución de una obra relacionada con la realización de las actividades de la entidad religiosa.

Disposiciones básicas / requisitos

El decreto requiere que los contratistas y subcontratistas cubiertos se abstengan de discriminar y tomen medidas afirmativas para garantizar que los postulantes y los empleados reciban igualdad de oportunidades laborales independientemente de su raza, color de piel, religión, sexo y/o la procedencia. El acoso sexual constituye una infracción al decreto.

El decreto exige asimismo a todos los contratistas y subcontratistas que incluyan una cláusula específica de igualdad de oportunidades en sus contratos y subcontratos no exceptuados. El decreto y sus regulaciones establecen la redacción requerida (www.dol.gov/esa/regs/statutes/ofccp/eo11246.htm) para esta cláusula.

Las regulaciones del Departamento de Trabajo prohíben la discriminación en prácticas tales como la contratación, remuneración, modernización, despido, suspensión, ascenso y selección para la capacitación. Los empleadores no pueden efectuar distinción alguna sobre la base de la raza, color, religión, sexo u origen en la contratación o publicidad de oportunidades laborales, remuneraciones, horarios de trabajo, clasificaciones laborales, antigüedad, edad de retiro y beneficios adicionales tales como aportes por parte del empleador a los planes de seguros o pensiones de la empresa. Las regulaciones incluyen otros requisitos específicos, tales como los que se resumen a continuación.

Los contratistas y subcontratistas de áreas no relacionadas con la construcción (suministros y servicios) que empleen al menos a 50 empleados y que cumplan con al menos uno de los siguientes cuatro criterios (por ejemplo, habérsele otorgado un contrato federal por un valor de $50,000 o más) deben desarrollar programas de acción afirmativa (affirmative action programs (AAPs)) por escrito. En general, estos programas cubren a todos los establecimientos del contratista.

Si un contratista desea establecer un APP utilizando una clasificación diferente de la clasificación por establecimientos, debe llegar a un acuerdo con OFCCP relativo al desarrollo y uso de programas AAP funcionales organizados sobre las bases de líneas funcionales o comerciales. Los programas AAP constituyen una herramienta administrativa diseñada a fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo.

En general, el AAP describe las políticas, prácticas y procedimientos utilizados por el contratista o subcontratista a fin de garantizar que todos los empleados y postulantes calificados reciban oportunidades de empleo y progreso igualitarias. En caso de que el contratista o subcontratista no pague a mujeres o minorías la remuneración esperada en virtud de su disponibilidad para la reserva de trabajo, AAP incluirá medidas prácticas específicas tendientes a encontrar una solución al problema. Los contratistas que cuenten con programas AAP deben implementarlos, registrarlos y actualizarlos de forma anual. Puede encontrar información adicional sobre los programas AAP en la pagína Web www.dol.gov/esa/regs/fedreg/final/2000028693.htm.

Se prohíbe a los contratistas y subcontratistas cubiertos, independientemente de la dimensión de la compañía, utilizar políticas de exclusión que traten en forma diferente a hombres y mujeres. Por ejemplo, un contratista o subcontratista que contrate o ascienda a un hombre que tiene hijos menores no puede negar el empleo o ascenso a una mujer por tener hijos menores.

Los contratistas y subcontratistas cubiertos tampoco pueden basarse en leyes estatales "de protección" para negar un empleo a postulantes de sexo femenino que califiquen para el puesto. Dichas leyes "de protección" incluyen aquéllas que prohíben a las mujeres realizar ciertas tareas, trabajar más de una determinada cantidad de horas, o levantar pesos mayores al establecido.

Los contratistas y subcontratistas cubiertos que califiquen como "empleadores" en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act) deben cumplir con la Ley de Discriminación por Embarazo de 1978 (Pregnancy Discrimination Act). Puede obtenerse más información sobre esta ley en www.eeoc.gov/facts/fs-preg.html. Todo contratista y subcontratista deberá también brindar igualdad de beneficios adicionales, y realizar aportes en igual medida en concepto de dichos beneficios, tanto para hombres como para mujeres.

Asimismo, los empleadores deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar que nadie intente intimidar o discriminar a un individuo por presentar una queja o participar en un procedimiento en virtud del decreto.

Derechos de los empleados

Todo individuo tiene derecho a presentar una queja ante OFCCP si cree que un contratista o subcontratista federal ha cometido un acto de discriminación en razón de su raza, color de piel, religión, sexo o procedencia. En la mayoría de los casos, las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días de ocurrida la acción discriminatoria. Todo individuo tiene derecho a llamar a la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales para formular una pregunta acerca de las regulaciones, presentar una queja, o por cualquier otro motivo relacionado. Los números telefónicos principales de la sede nacional de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales son 202–693–0101 y 202–693–1308 (TTY).

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información adicional, incluyendo las copias de folletos explicativos y materiales interpretativos y regulatorios, en la página Web de OFCCP (www.dol.gov/esa/ofccp) o contactándose con las oficinas locales de OFCCP (www.dol.gov/esa/contacts/ofccp/ofcpkeyp.htm).

Sanciones

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales investiga las violaciones del decreto ya sea mediante evaluaciones de cumplimiento o en respuesta a las quejas presentadas. Si se descubre una violación, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede solicitar al contratista o subcontratista federal la realización de negociaciones de conciliación. Si fracasa el intento de conciliación, OFCCP puede, mediante representación legal, (1) iniciar un juicio administrativo para exigir el cumplimiento de la ley mediante la presentación de una demanda administrativa contra el contratista, o (2) remitir la causa al Departamento de Justicia para que el Fiscal General inicie las acciones correspondientes.

Si la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales presenta una demanda administrativa, el contratista o subcontratista tiene 20 días para solicitar una revisión por un juez en cuestiones administrativas, quien entenderá en la causa y recomendará una decisión. Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión del juez en cuestiones administrativas, puede apelar la decisión ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo. La Junta emite la decisión definitiva, exista o no una apelación.

Si la Junta determina que el contratista o subcontratista ha violado el decreto, puede exigir que el contratista o subcontratista brinde la reparación apropiada, que puede incluir la devolución de remuneraciones retroactivas y del empleo, así como también beneficios para la(s) víctima(s) de la discriminación. Según las circunstancias, las violaciones también pueden tener como consecuencia la cancelación, suspensión o rescisión de los contratos, la retención de pagos progresivos, la prohibición para celebrar contratos y/u otras sanciones.

Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión de la Junta, puede apelar la decisión ante los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

OFCCP por lo general remite las quejas particulares sobre discriminación por razones de raza, color de piel, religión, sexo o procedencia a la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (www.eeoc.gov) para su investigación y resolución.

El decreto y las regulaciones relativas a su implementación rigen sólo para las entidades estatales o locales específicas que participan en la obra en un contrato o subcontrato federal, o en virtud del mismo. Esta cobertura es menor que la que rige para los empleadores en el sector privado.

Discriminación laboral en los contratos de la industria de la construcción

Decreto 11246, con sus modificaciones (Partes II, III y IV) (Código Federal de Regulaciones 41, Capítulo 60, Partes 60-1, 60-3, 60-4, 60-20 y 60-50)

Quiénes cuentan con protección

El decreto 11246 y sus regulaciones de implementación cubren a los empleadores que celebran contratos o subcontratos federales que superan los $10,000, o que acumularán (o puede esperarse razonablemente que acumulen) más de $10,000 en un período de 12 meses.

Los contratos cubiertos pueden estar destinados a la compra, venta o uso de bienes muebles, servicios no personales, o ambos. En este contexto, el término "servicios no personales" incluye a servicios tales como la construcción. Los acuerdos en los cuales las partes tienen una relación de empleador–empleado no están cubiertos.

Asimismo, el decreto y las regulaciones cubren a los contratistas y subcontratistas que celebren un contrato de construcción en el que el gobierno federal sea parte y que supere los $10,000. En virtud del artículo III del decreto, en todos los contratos de construcción financiados total o parcialmente con asistencia económica del gobierno federal, quienes soliciten dicha asistencia económica del gobierno federal deben incluir una cláusula específica en la que notifiquen al contratista que celebra el contrato de construcción que se encuentra cubierto por el decreto. Todos los solicitantes deberán asimismo cooperar con la Secretaría de Trabajo a fin de exigir el cumplimiento del decreto.

Los siguientes tipos de contratos y subcontratos están *exceptuados* del decreto:

- Los contratos que no superan los $10,000;
- Aquéllos que se celebran por montos indefinidos, a menos que el comprador tenga motivos para creer que el costo en un año será superior a $10,000; y
- Los contratos de obras que se ejecuten fuera de los Estados Unidos por empleados no contratados en los Estados Unidos.

Pueden aplicarse excepciones específicas en los siguientes casos:

- Contratos y subcontratos con ciertas instituciones educativas con orientación religiosa;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- Contratos y subcontratos de obra en reservas indígenas o cerca de las mismas;
- Contratos y subcontratos que involucren a la seguridad nacional, en caso de que el titular de la agencia de contratación determine lo siguiente: (1) que el contrato es esencial para la seguridad nacional, y (2) que el incumplimiento de un requisito específico del decreto o de las disposiciones con respecto al proceso de otorgamiento del contrato es esencial para la seguridad nacional;
- Contratos o subcontratos específicos, si el Prosecretario Adjunto decide que circunstancias especiales requieren dicha excepción en el interés nacional;
- Instalaciones del contratista no relacionadas con la ejecución del contrato, según sea determinado por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP); y
- Contratos o subcontratos con gobiernos estatales o locales, con excepción de la entidad de gobierno específica que participe de la obra en el contrato o en virtud del mismo.

Asimismo, los contratistas o subcontratistas que representen a entidades religiosas podrán otorgar preferencias laborales a los individuos de una religión en particular para la ejecución de una obra relacionada con la realización de las actividades de la entidad religiosa.

Disposiciones básicas/requisitos

El decreto y las regulaciones requieren que los contratistas y subcontratistas cubiertos por los mismos se abstengan de discriminar y tomen medidas afirmativas para garantizar que los solicitantes y los empleados reciban igualdad de oportunidades laborales independientemente de la raza, el color de piel, la religión, el sexo y/o la procedencia.

Los contratistas y subcontratistas cubiertos deben realizar esfuerzos de buena fe para alcanzar los objetivos establecidos por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) para el empleo de mujeres y de minorías en todas las tareas manuales y oficios de su área. Los contratistas y subcontratistas deben perseguir estos objetivos en la totalidad de sus obras, cuenten o no con asistencia del gobierno federal. También deben incluir una cláusula específica de igualdad de oportunidades en sus contratos y subcontratos no exceptuados. El decreto y sus regulaciones establecen la redacción requerida (www.dol.gov/esa/regs/statutes/ofccp/eo11246.htm) para dicha cláusula.

Aunque no se requiere que establezcan programas de acción afirmativa (AAPs) por escrito, los contratistas y subcontratistas de la industria de construcción deben cumplir con las regulaciones que obligan a los contratistas y subcontratistas que celebren contratos de construcción con el gobierno federal o en los que el gobierno federal sea parte a tomar medidas afirmativas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo. Asimismo, los contratistas y subcontratistas deberán documentar de forma completa las medidas de acción afirmativa adoptadas.

Se prohíbe a todos los contratistas y subcontratistas de industria de construcción, reciban o no asistencia del gobierno federal, la realización de actos discriminatorios en razón de la raza, el color de piel, la religión, el sexo y la procedencia en relación con la contratación, remuneraciones, horarios de trabajo, mejoras, despidos o suspensiones, ascensos, selección para la capacitación, publicidad, clasificaciones de empleos, antigüedad, edades de retiro, o beneficios laborales adicionales tales

como aportes patronales a planes de seguro o de pensión. El acoso sexual también constituye una violación de las disposiciones de no discriminación del decreto.

Las regulaciones también incluyen otros requisitos específicos, tales como los que se resumen a continuación.

- Se prohíbe a los contratistas y subcontratistas cubiertos, independientemente de la dimensión de la compañía, utilizar políticas de exclusión que traten en forma diferente a hombres y mujeres. Por ejemplo, un contratista o subcontratista que contrate o ascienda a un hombre que tiene hijos menores no puede negar el empleo o ascenso a una mujer por tener hijos menores.
- Los contratistas y subcontratistas cubiertos tampoco pueden depender de las leyes estatales "de protección" para negar un empleo a postulantes de sexo femenino que califiquen para el puesto. Dichas leyes "de protección" incluyen aquéllas que prohíben a las mujeres realizar ciertas tareas, trabajar más de una determinada cantidad de horas, o levantar pesos mayores al establecido.
- Los contratistas y subcontratistas cubiertos que califiquen como "empleadores" en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act) deben cumplir con la Ley de Discriminación por Embarazo de 1978 (Pregnancy Discrimination Act). Puede obtenerse más información sobre esta ley en www.eeoc.gov/facts/fs-preg.html. Dichos empleadores también deberán brindar igualdad de beneficios adicionales, y realizar aportes en igual medida en concepto de dichos beneficios, tanto para hombres como para mujeres.
- Los contratistas y subcontratistas cubiertos deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar que nadie intente intimidar o discriminar a un individuo por presentar una queja o participar en un juicio en virtud del decreto.

Derechos de los empleados

Todo individuo tiene derecho a presentar una queja a la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales si cree que un contratista o subcontratista federal ha cometido discriminación en razón de raza, color de piel, religión, sexo o procedencia. En la mayoría de los casos, las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días de ocurrida la acción discriminatoria. Todo individuo tiene derecho a llamar a la OFCCP para formular una pregunta acerca de las regulaciones, presentar una queja, o por cualquier motivo relacionado. Los números telefónicos principales de la sede nacional de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales son 202–693–0101 y 202–693–1308 (TTY).

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información adicional, incluyendo las copias de folletos explicativos y materiales interpretativos y de las regulaciones, en la página Web de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (www.dol.gov/esa/ofccp) o contactando las oficinas locales de OFCCP (www.dol.gov/esa/contacts/ofccp/ofcpkeyp.htm).

Sanciones

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales investiga las violaciones del decreto ya sea mediante evaluaciones de cumplimiento o en respuesta a las quejas presentadas. Si se descubre una violación, la Oficina de

Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede solicitar al contratista o subcontratista la realización de negociaciones de conciliación. Si fracasa el intento de conciliación, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede (1) iniciar un juicio administrativo para exigir el cumplimiento mediante la presentación de una demanda administrativa contra el contratista, o (2) remitir la causa al Departamento de Justicia para que el Fiscal General inicie las acciones correspondientes.

Si la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales presenta una demanda administrativa, el contratista o subcontratista tiene 20 días para solicitar una revisión por un juez en cuestiones administrativas, quien entenderá en la causa y recomendará una decisión. Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión del juez en cuestiones administrativas, puede apelar la decisión ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo. La Junta emite la decisión definitiva, exista o no una apelación.

Si la Junta determina que el contratista o subcontratista ha violado el decreto, puede exigir que el contratista o subcontratista brinde la reparación apropiada, que puede incluir la devolución del pago retroactivo y del empleo, y beneficios para la(s) víctima(s) de la discriminación. Según las circunstancias, las violaciones también pueden tener como consecuencia la cancelación, suspensión o extinción de los contratos, la retención de pagos progresivos, y la prohibición para la celebración de contratos.

Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión de la Junta, puede apelar la decisión ante los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

OFCCP por lo general remite las quejas particulares sobre discriminación por razones de raza, color de piel, religión, sexo o procedencia a la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo (www.eeoc.gov) para su investigación y resolución.

El decreto y las regulaciones relativas a su implementación rigen sólo para las entidades estatales o locales específicas que participan en la obra en un contrato o subcontrato federal, o en virtud del mismo. Esta cobertura es menor que la que rige para los empleadores en el sector privado.

Igualdad de oportunidades para individuos con discapacidades

Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones (Código de los Estados Unidos 29 §793; P.L. 93-112, Artículo 503; Código Federal de Regulaciones 41, Capítulo 60, Partes 741 y 742)

Quiénes cuentan con protección

El artículo 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (Rehabilitation Act) requiere que los empleadores que celebran contratos o subcontratos federales que superan los $10,000, y contratos y subcontratos por montos indefinidos (a menos que el comprador tenga razones para creer que el costo en un año no superará los $10,000), tomen medidas afirmativas tendientes a contratar, mantener y ascender a individuos calificados con discapacidades. Las regulaciones de implementación del artículo 503 establecen claramente que esta obligación de tomar medidas afirmativas incluye la obligación de abstenerse de discriminar en el empleo a individuos calificados con discapacidades.

Los siguientes tipos de contratos y subcontratos están *exceptuados* del artículo 503:

- Los contratos que no superan los $10,000;
- Los contratos de obras de ejecución fuera de los Estados Unidos; y
- Los contratos celebrados con gobiernos estatales o locales, con excepción de la entidad de gobierno específica que participe de la obra en el contrato o en virtud del mismo.

El Prosecretario Adjunto puede otorgar una exención de los requisitos del artículo 503 en las siguientes circunstancias:

- Para contratos, subcontratos u órdenes de compra específicos, si circunstancias especiales en el interés nacional requieren dicha exención;
- Para instalaciones no relacionadas con el cumplimiento del contrato federal, ante la solicitud por escrito del contratista, si se cumplen ciertas condiciones enumeradas en las regulaciones. Esta clase de exención se extinguirá, como máximo, dos años después de la fecha de su otorgamiento, o antes de esa fecha en virtud de circunstancias específicas;

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

- Contratos y subcontratos que involucren a la seguridad nacional, si el jefe del organismo contratista determina que (1) el contrato es esencial para la seguridad nacional, y (2) que el incumplimiento de un requisito específico del decreto o de las normas con respecto al proceso de otorgamiento del contrato es esencial para la seguridad nacional.

En virtud del artículo 503 y sus regulaciones de implementación, se denomina "individuo con una discapacidad" a una persona que (1) padece un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades fundamentales para la vida, (2) tiene antecedentes de dicho impedimento, o (3) se considera que padece dicho impedimento.

Se denomina "individuo calificado con una discapacidad" a una persona discapacitada que cumple los requisitos necesarios para la tarea que desempeña o a la que se está postulando, y que puede realizar las tareas esenciales relacionadas con ese puesto, sin perjuicio de que resulte o no necesario efectuar una adaptación razonable.

Para obtener más información sobre las definiciones de "individuo con una discapacidad" e "individuo calificado con una discapacidad" consulte alguna de las Directivas de Cumplimiento publicadas por la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo. Dichas Directivas pueden encontrarse en www.eeoc.gov/policy/guidance.html.

Disposiciones básicas / requisitos

En virtud del artículo 503 y sus regulaciones de implementación, los empleadores cubiertos que celebran contratos o subcontratos con el gobierno federal deben tomar medidas afirmativas para emplear a individuos calificados con una discapacidad. Esta obligación cubre la totalidad de las prácticas laborales y de personal, tales como la selección, contratación, remuneración, ascensos, y selección para la capacitación. Todos los contratistas y subcontratistas deben asimismo incluir una cláusula específica de igualdad de oportunidades en sus contratos y subcontratos no exceptuados. Las regulaciones establecen la redacción requerida para dicha cláusula.

Asimismo, el artículo 503 y sus regulaciones requieren que los contratistas y subcontratistas que celebran contratos con el gobierno federal realicen adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidas de los individuos calificados con discapacidades, a menos que brindar dicha adaptación pueda provocar una dificultad económica excesiva. Además, los contratistas y subcontratistas cubiertos deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar que nadie intente intimidar o discriminar a un individuo por presentar una queja o participar en un juicio en virtud del artículo 503.

En virtud del artículo 503, cada empleador que cuenta con (1) un contrato o subcontrato con el gobierno federal por $50,000 o más, y (2) 50 o más empleados, debe elaborar, implementar y mantener un programa de acción afirmativa por escrito que cubra a cada uno de sus establecimientos. El empleador debe revisar y actualizar el programa de forma anual y ponerlo a disposición de la inspección de cualquier empleado o postulante al empleo, así como también de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP). El programa puede estar integrado o separado de cualquier otro programa de acción afirmativa que deba elaborar el empleador.

Derechos de los empleados

Los empleados y postulantes a un empleo con un contratista o subcontratista cubierto tienen derecho a presentar una queja ante OFCCP si consideran que el contratista o subcontratista federal los ha discriminado sobre la base de su discapacidad. Todo individuo tiene derecho a llamar a la OFCCP para formular una pregunta acerca de la interpretación de las regulaciones, presentar una queja, o por cualquier motivo relacionado. Los números telefónicos principales de la sede nacional de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales son 202–693–0101 y 202–693–1308 (TTY).

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información adicional, incluidas las copias de folletos explicativos y materiales interpretativos y de las regulaciones en la página Web de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (www.dol.gov/esa/ofccp) o contactando las oficinas locales de OFCCP (www.dol.gov/esa/contacts/ofccp/ofcpkeyp.htm).

Sanciones

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales investiga las infracciones al artículo 503 ya sea mediante evaluaciones de cumplimiento o en respuesta a las quejas presentadas. Si se descubre una violación, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede solicitar al contratista o subcontratista federal la realización de negociaciones de conciliación. Si fracasan los intentos de conciliación, OFCCP puede iniciar un juicio administrativo para exigir el cumplimiento de la ley mediante la presentación de una demanda administrativa contra el contratista o subcontratista.

Si la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales presenta una demanda administrativa, el contratista o subcontratista tiene 20 días para solicitar una revisión por un juez en cuestiones administrativas, quien entenderá en la causa y recomendará una decisión. Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión del juez en cuestiones administrativas, puede apelar la decisión ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Trabajo. La Junta emite la decisión definitiva, exista o no una apelación.

Si la Junta determina que se ha violado el artículo 503, puede exigir que el contratista o subcontratista brinde la reparación apropiada, que puede incluir el pago de salario y beneficios adicionales retroactivos, y la devolución del empleo, para la(s) víctima(s) de la discriminación. Según las circunstancias, las violaciones también pueden tener como consecuencia la cancelación, suspensión o extinción de los contratos, el retiro de los pagos progresivos, y la prohibición para la celebración de contratos.

Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión de la Junta, puede apelar la decisión ante los tribunales federales.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

El artículo 503 y sus regulaciones de implementación rigen sólo para las entidades estatales o locales específicas que participan en la obra o cubiertas por un contrato o subcontrato federal. Esta cobertura es menor que la que rige para los empleadores en el sector privado.

El artículo 107(b) de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (Americans With Disabilities Act (ADA)) exige a los organismos con responsabilidades de supervisión del cumplimiento en virtud de la Ley de Rehabilitación de 1973 (por ejemplo, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales) y en virtud del Título I de la ADA (es decir, la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo) que desarrollen regulaciones procesales a fin de evitar la duplicación de esfuerzos y la aplicación de regulaciones contradictorias o en conflicto para los mismos requisitos en virtud de dos leyes diferentes. Estas regulaciones se encuentran en el Código Federal de Regulaciones 41, Parte 60-742.

Discriminación laboral e igualdad de oportunidades para veteranos del servicio activo y veteranos con discapacidades especiales

Ley de Asistencia a los Veteranos de Vietnam de 1974 (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act (VEVRAA)), con sus modificaciones; Ley de Oportunidades de Empleo a los Veteranos de 1998 (Veterans Employment Opportunities Act (VEOA)); y Ley de Mejoras de Beneficios y Atención Médica a los Veteranos de 2000 (Veterans Benefits and Health Care Improvement Act) (Código de los Estados Unidos 38 §4212, con sus modificaciones; Código Federal de Regulaciones 41, Capítulo 60, Parte 60-250)

Quiénes cuentan con protección

El artículo 4212 del Título 38 del Código de los Estados Unidos se aplica a los empleadores que celebran contratos o subcontratos federales por $25,000 o más. Los contratos cubiertos por el artículo 4212 y sus regulaciones pueden estar destinados a la compra, venta o uso de bienes muebles, servicios no personales, o ambos. En este contexto, el término "servicios no personales" incluye servicios tales como la construcción. Los acuerdos en los cuales las partes tienen una relación de empleador–empleado no están cubiertos.

Los siguientes tipos de contratos y subcontratos están *exceptuados* del artículo 4212:

- Los contratos por un monto inferior a $25,000;
- Aquéllos que se celebran por montos indefinidos, a menos que el comprador tenga motivos para creer que el costo en un año será de $25,000 o más;
- Los contratos de obras de ejecución fuera de los Estados Unidos; y
- Los contratos celebrados con gobiernos estatales o locales, con excepción de la entidad de gobierno específica que participe de la obra en el contrato o en virtud del mismo.

La Guía de Derecho Laboral *es un recurso de acceso público. No origina nuevas obligaciones legales ni sustituye al Código de los Estados Unidos, al Registro Federal ni al Código de Regulaciones Federales como fuente oficial de las leyes aplicables. Se han realizado todos los esfuerzos necesarios a fin de garantizar que la información contenida en el presente documento sea fiel y completa al momento de su publicación y en lo sucesivo. Si desea obtener una versión posterior de esta* Guía, *visite el sitio www.dol.gov/compliance o llame a nuestro servicio telefónico gratuito: 1–866–4–USA–DOL (1–866–487–2365).*

El Prosecretario Adjunto puede otorgar una exención de los requisitos del artículo 4212 en las siguientes circunstancias:

- Para contratos, subcontratos u órdenes de compra específicos, si circunstancias especiales en el interés nacional requieren dicha exención;
- Para las instalaciones no relacionadas con el cumplimiento del contrato, conforme lo determine la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), ante la solicitud por escrito del contratista; y
- Contratos y subcontratos que involucren a la seguridad nacional, si el jefe del organismo contratista determina que (1) el contrato es esencial para la seguridad nacional, y (2) que el incumplimiento de un requisito específico del artículo 4212 o de las disposiciones con respecto al proceso de otorgamiento del contrato es esencial para la seguridad nacional.

Hasta que el Congreso aprobó la Ley de Oportunidades de Empleo a los Veteranos de 1998, el artículo 4212 regía para los contratistas y subcontratistas que celebraban contratos por más de $10,000. Asimismo, sólo los "veteranos con discapacidades especiales" y los "veteranos de Vietnam" estaban cubiertos en virtud del artículo.

En la Ley de Oportunidades de Empleo a los Veteranos y sus modificaciones posteriores, el Congreso elevó el monto mínimo del contrato a $25,000 y amplió la aplicación del artículo 4212 con el fin de incluir a los veteranos recientemente retirados y a otros veteranos bajo protección. Las regulaciones de implementación del artículo 4212, que se encuentran en el Código Federal de Regulaciones 41, Parte 60-250, serán actualizadas a efectos de incluir estos cambios. Sin embargo, debido a que los cambios están incluidos en leyes del Congreso, los mismos rigen a pesar de que las regulaciones no hayan sido enmendadas aún.

Definiciones

En virtud del artículo 4212, se entiende por "veterano de Vietnam" a un veterano de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea del Ejército, la Armada o de la Fuerza Aérea, que haya prestado al menos parte de su servicio entre el 5 de agosto de 1964 y el 7 de mayo de 1975, que (1) haya prestado servicio activo durante un período de más de 180 días y haya sido dado de baja por un motivo diferente que la conducta deshonrosa, o (2) haya sido dado de baja del servicio activo debido a una discapacidad relacionada con el servicio. El término "Veterano de Vietnam" también incluye a todo veterano de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea del Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea, que haya servido en la República de Vietnam entre el 28 de febrero de 1961 y el 7 de mayo de 1975.

Se entiende por "veterano con incapacidades especiales" a un veterano que prestó servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en el Ejército, la Armada o las Fuerza Aérea, y (1) fue dado de baja debido a una incapacidad relacionada con el servicio, o (2) tiene derecho a percibir una indemnización (o tendría derecho a recibirla de no percibir una jubilación como militar retirado) debido a ciertas incapacidades en virtud de las leyes supervisadas por el Departamento de Asuntos de Veteranos (es decir, incapacidades evaluadas al 30% o más, o a un 10 o 20% si se ha establecido que el veterano tiene una incapacidad que le impide ser contratado).

Se entiende por "veterano recientemente retirado" a un veterano que prestó servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en el Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea, durante el período de un año a partir de la fecha en que dicho veterano fue dado de baja.

Se entiende por "otros veteranos bajo protección" a cualquier otro veterano que haya prestado servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en el Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea, durante una guerra, campaña o expedición para la que se haya autorizado una designación de campaña, con excepción de la designación para veteranos con discapacidades especiales, veteranos de Vietnam, o veteranos recientemente retirados.

Disposiciones básicas / requisitos

El artículo 4212 requiere que los contratistas y subcontratistas cubiertos tomen medidas afirmativas para emplear a veteranos calificados de Vietnam, con discapacidades especiales, recientemente retirados, y otros veteranos bajo protección. Esta obligación cubre la totalidad de las prácticas laborales y de personal, tales como selección, contratación, remuneración, ascensos, y selección para la capacitación. Como parte de esta obligación, los contratistas deben publicar la mayoría de las vacantes que se produzcan en la oficina local del Servicio de Empleo Estatal o en el Banco de Empleos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. El Servicio de Empleo Estatal debe otorgar prioridad a los veteranos al efectuar recomendaciones para los empleos ofrecidos.

Las regulaciones de implementación del artículo 4212 incluyen la obligación de abstenerse de discriminar laboralmente a los veteranos bajo protección. Las regulaciones asimismo exigen a todos los contratistas y subcontratistas que incluyan una cláusula específica de igualdad de oportunidades en sus contratos y subcontratos no exceptuados. Las regulaciones establecen la redacción requerida para dicha cláusula.

Los contratistas y subcontratistas cubiertos también deben realizar las adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales conocidos de los individuos capacitados con incapacidades, a menos que brindar dicha adaptación pueda provocar una dificultad económica excesiva. Además, los contratistas y subcontratistas cubiertos deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar que nadie intente intimidar o discriminar a un individuo por presentar una queja o participar en un juicio en virtud del artículo 4212.

En virtud del artículo 4212, cada empleador que cuenta con (1) un contrato o subcontrato con el gobierno federal por $50,000 o más, y (2) 50 o más empleados, debe preparar, implementar y mantener un programa de acción afirmativa por escrito que cubra cada uno de sus establecimientos. El empleador debe revisar y actualizar el programa anualmente y debe ponerlo a disposición de la inspección de cualquier empleado o postulante al empleo, así como también de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales. El programa puede estar integrado o separado de cualquier otro programa de acción afirmativa que deba elaborar el empleador.

Derechos de los empleados

Los empleados y postulantes a un empleo ante un contratista o subcontratista cubierto tienen derecho a presentar una queja ante OFCCP si creen que el contratista o subcontratista los ha discriminado por ser veteranos. Dichas quejas deben presentarse por Internet en www.dol.gov/esa/regs/compliance/ofccp/pdf/pdfstart.htm.

Todo individuo tiene derecho a llamar a la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales para formular una pregunta acerca de las regulaciones, presentar una queja, o por cualquier motivo relacionado. Los números telefónicos principales de la sede nacional de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales son 202–693–0101 y 202–693–1308 (TTY).

Asistencia disponible para el cumplimiento

Puede obtenerse información adicional, incluidas las copias de folletos explicativos y materiales interpretativos y de las regulaciones en la página Web de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (www.dol.gov/esa/ofccp) o contactando las oficinas locales de OFCCP (www.dol.gov/esa/contacts/ofccp/ofcpkeyp.htm).

Sanciones

OFCCP investiga las violaciones de la ley ya sea mediante evaluaciones de cumplimiento o en respuesta a las denuncias presentadas. Si se descubre una violación, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede solicitar al contratista o subcontratista federal la realización de negociaciones de conciliación. Si fracasan los intentos de conciliación, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales puede iniciar un juicio administrativo para ordenar el cumplimiento mediante la presentación de una demanda administrativa contra el contratista o subcontratista.

Si la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales presenta una demanda administrativa, el contratista o subcontratista tiene 20 días para solicitar una revisión por un juez en cuestiones administrativas, quien entenderá en la causa y recomendará una decisión. La Junta de Revisión Administrativa del Departamento de Empleo emite la decisión final. Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión del juez en cuestiones administrativas, puede apelar la decisión ante la Junta.

Si la Junta determina que el contratista o subcontratista ha violado el artículo 4212, puede exigir que el contratista o subcontratista brinde la reparación apropiada, que puede incluir la devolución del pago retroactivo, del empleo, y beneficios para la(s) víctima(s) de la discriminación. Según las circunstancias, las violaciones también pueden tener como consecuencia la cancelación, suspensión o extinción de los contratos, el retiro de los pagos progresivos, y la prohibición para la celebración de contratos.

Vinculación con otras leyes federales, estatales o locales

El artículo 4212 y sus regulaciones de implementación rigen sólo para las entidades estatales o locales específicas que participan en la obra en un contrato o subcontrato federal, o en virtud del mismo. Esta cobertura es menor que la que rige para los empleadores en el sector privado.

Referencia bilingüe de leyes y organismos gubernamentales que aparecen en la Guía de Derecho Laboral

A–D

Administrative Review Board		Junta de Revisión Administrativa
Adverse Effect Wage Rate	AEWR	Salario por Efectos Adversos
Affirmative Action Program	AAP	Programa de Acción Afirmativa
Agreement and Activities Report		Informe de Acuerdo y Actividades
Americans with Disabilities Act		Ley de Americanos con Discapacidades
Application for Alien Employment Certification		Solicitud de Certificación de Trabajo Extranjero
Apprentice and Other Training Plans		Aprendizaje y otros Planes de Capacitación
Approval and Certification Center	A & CC	Centro de Aprobación y Certificación
Arts and Humanities Act		Ley de Artes y Humanidades
Asbestos Hazard Emergency Response Act	AHERA	Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgo de Asbestos
Aviation Investment and Reform Act	AIR21	Ley de Reforma e Inversión de Aviación
Benefits Review Board		Junta Revisora de Beneficios
Black Lung Benefits Act	BLBA	Ley de Beneficios por Neumoconiosis
Black Lung Disability Trust Fund		Fondo Fiduciario de Incapacidad por Neumoconiosis
Bureau of Labor Statistics	BLS	Departamento de Estadísticas del Trabajo
Civil Service Reform Act		Ley de Reforma del Servicio Civil
Clean Air Act	CAA	Ley de Aire Limpio
Coal Mine Safety and Health Division		División de Salud y Seguridad en Minas Carboníferas
Coast Guard Authorization Act		Ley de Autorización de la Guardia Costera
Code of Federal Regulations		Código de Regulaciones Federales
Common or Collective Trust or Pooled Separate Account		Fideicomiso Común o Colectivo o de Cuenta Separada Combinada

Comprehensive Environmental Response, Compensation and Liability Act	CERCLA	Ley Completa de Responsabilidad, Compensación y Respuesta y Respuesta al Medio Ambiente
Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act	COBRA	Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria
Consumer Credit Protection Act	CCPA	Ley de Protección al Crédito del Consumidor
Contract Work Hours and Safety Standards Act	CWHSSA	Ley de Horas Trabajadas bajo Contrato y Normas de Sanidad
Copeland Act		Ley Copeland
Davis–Bacon and Related Acts		Ley Davis–Bacon y Leyes Relacionadas
Defense Base Act		Ley Base sobre Defensa
District of Columbia Workmen's Compensation Act		Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo a Trabajadores del Distrito de Columbia
Division of Coal Mine Workers' Compensation		División de Indemnización a Trabajadores de Minas
Division of Longshore and Harbor Workers' Compensation		División de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios

E–H

Employee Benefits Security Administration	EBSA	Administración de Seguridad de Beneficios al Empleado
Employee Polygraph Protection Act	EPPA	Ley de Protección del Empleado contra el Uso del Detector de Mentiras
Employee Retirement Income Security Act	ERISA	Ley de Seguridad de Ingresos de Retiro de Trabajadores
Employment and Training Administration	ETA	Administración de Capacitación en el Trabajo
Employment Eligibility Verification Form		Formulario de Verificación de idoneidad para el Empleo
Employment Laws Assistance for Workers and Small Businesses	elaws	Leyes de Empleo para Trabajadores y Pequeñas Empresas
Employment Service System		Sistema de Servicios de Empleo
Employment Standards Administration	ESA	Administración de Estándares de Empleo
Energy Reorganization Act	ERA	Ley de Reorganización de Energía
Environmental Protection Agency	EPA	Agencia de Protección Ambiental
Equal Employment Opportunity Commission	EEOC	Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo

Fair Labor Standards Act	FLSA	Ley de Normas Razonables de Trabajo
Family and Medical Leave Act Advisor		Asesor en cuestiones relativas a la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares
Federal Mine Safety and Health Act		Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera
Federal Mine Safety and Health Review Commission		Comisión Revisora de la Ley Federal de Seguridad y Salubridad Minera
Federal Register		Registro Federal
Federal Water Pollution Control Act	FWPCA	Ley de Control de Contaminación del Agua Federal
Federal-Aid Highway Act		Ley de Ayuda Federal a la Construcción de Autopistas
Health Insurance Portability and Accountability Act	HIPAA	Ley de Transportabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico
Housing and Community Development Act		Ley de Desarrollo de la Vivienda y la Comunidad

I–L

Immigration Act	IMMACT	Ley de Inmigración
Immigration and Nationality Act	INA	Ley de Inmigración y Nacionalidad
Immigration and Naturalization Service	INS	Servicio de Inmigración y Naturalización
Internal Revenue Code		Código de Rentas Internas
Internal Revenue Service	IRS	el Servicio de Rentas Internas
International Safety Container Act	ISCA	Ley de Seguridad de Contenedores Internacional
Investment Entity Reports		Informes sobre Entidades de Inversión
Job Service		Servicio Laboral
Labor Condition Application	LCA	Solicitud de Condición de Trabajo
Labor Management Relations Act	LMRA	Ley de Relaciones Obrero-Patronales
Labor-Management Reporting and Disclosure Act	LMRDA	Ley Obrero-Patronal de Declaración y Divulgación
Longshore and Harbor Workers' Compensation Act	LHWCA	Seguro de Compensación para Trabajadores Marítimos y Portuarios

M–P

Master Trust		Fideicomiso Original
Metal and Nonmetal Mine Safety and Health Division		División de Salud y Seguridad en Minas Metalíferas y no Metalíferas
Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act	MPSA	Ley de Protección a Trabajadores Agrícolas Migratorios y Estacionales
Mine Health and Safety Academy		Academia de Seguridad y Salud en Minas
Mine Safety and Health Administration	MSHA	Administración de Seguridad y Salud en Minas
Multiple Employer Welfare Arrangements	MEWA	Acuerdos de Asistencia de Empleadores Múltiples
National Guard and Reserve		Guardia Nacional y Reserva
National Labor Relations Board	NLRB	Junta Nacional de Relaciones del Trabajo
Newborns' and Mothers' Health Protection Act		Ley de Protección de la Salud de Madres y Recién Nacidos
Nonappropriated Fund Instrumentalities Act		Instrumentación de Fondos No Asignados
Nursing Relief for Disadvantaged Areas Act	NRDAA	Ley de Asistencia para Áreas Marginales
Occupational Safety and Health Act	OSH A	Ley de Seguridad y Salud Ocupacional
Occupational Safety and Health Administration	OSHA	Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales
Occupational Safety and Health Review Commission	OSHRC	Comisión Revisora de Seguridad y Salud Ocupacional
Office of Administrative Law Judges	OALJ	Oficina de Jueces en Cuestiones Administrativas
Office of Federal Contract Compliance Programs	OFCCP	Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales
Office of Labor-Management Standards	OLMS	Oficina de Estándares Obrero-Patronales
Office of Personnel Management		Oficina de Administración de Personal
Office of Small Business Programs		Oficina de Programas para Pequeñas Empresas
Office of the Assistant Secretary for Policy		Subsecretaría de Políticas
Office of Workers' Compensation Programs	OWCP	Oficina de Programas de Indemnización a Trabajadores

Omnibus Budget Reconciliation Act		Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria
One-Stop Career Centers		Centros One-Stop
Outer Continental Shelf Lands Act		Ley de Tierras Fuera de la Plataforma Continental
Pension Benefit Guaranty Corporation	PBGC	Corporación de Beneficios Garantizados de Pensiones
Petition for Modification of Abatement	PMA	Petición de modificación del plazo para corregir la infracción
Pipeline Safety Improvement Act	PSIA	Ley de Perfeccionamiento de Seguridad en Ductos
Postal Reorganization Act		Ley de Reorganización Postal
Pregnancy Discrimination Act		Ley de Discriminación por Embarazo
Public Contracts Act		Ley de Contratos Públicos
Public Disclosure Room		Sala de Información Pública
Public Health Security and Bioterrorism Response Act		Ley de Respuesta Bioterrorista y Seguridad de la Salud Pública

Q–T

Racketeer-Influenced and Corrupt Organizations	RICO	Ley de Organizaciones Mafiosas y Corruptas
Railway Labor Act		Ley de Trabajo en Ferrocarriles
Railway Retirement Board		Junta de Retiro de Ferrocarriles
Receipts and Disbursements Report		Informes de Recibos y Gastos
Reduction in Recruitment	RIR	Reducción de Contratación
Regional Fairness Boards		Juntas Regionales para la Equidad
Rehabilitation Act		Ley de Rehabilitación
Resource Center Audiovisual Circulation Project		Proyecto de Circulación Audiovisual del Centro de Recursos
Safe Drinking Water Act	SDWA	Ley de Agua Potable Segura
Sarbanes–Oxley Act	SOA	Ley Sarbanes–Oxley
Service Contract Act	SCA	Ley de Contratos de Servicios
Small Business Administration	SBA	Agencia Federal para el Desarrollo de la Pequeña Empresa
Small Business Regulatory Compliance Assistance		Asistencia para el Cumplimiento de las Regulaciones para las Pequeñas Empresas

Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act	SBREFA	Ley de Igualdad en la Aplicación de Regulaciones a la Pequeña Empresa y la Agricultura
Social Security Act		Ley de Seguro Social
Solicitor's Office		Oficina de (Asuntos) Legales
Solid Waste Disposal Act	SWDA	Ley de Disposición de Desechos Sólidos
State Workforce Agency	SWA	Agencia de la Fuerza Laboral del Estado
Surface Transportation Assistance Act	STAA	Ley de Asistencia al Transporte de Superficie
Toxic Substances Control Act	TSCA	Ley de Control de Sustancias Tóxicas
Trade Adjustment Act		Ley de Asistencia para Ajuste del Comercio

U–Z

U.S. Code		Código de los Estados Unidos
Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act	USERRA	Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados
Veterans Benefits and Health Care Improvement Act		Ley de Mejoras de Beneficios y Atención Médica a Veteranos
Veterans' Employment and Training Service	VETS	Servicio de Formación y Reempleo de Veteranos
Veterans Employment Opportunities Act		Ley de Oportunidades de Empleo a Veteranos
Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act		Ley de Asistencia a los Veteranos de Vietnam
Voluntary Protection Program	VPP	Programa Voluntario de Protección
Wage and Hour Division		División de Salarios y Horarios
Welfare-to-Work		Bienestar Laboral
Women's Health and Cancer Rights Act		Ley de Salud de la Mujer y Derechos sobre Cáncer
Work Experience and Career Exploration Program	WECEP	Programa de Exploración Vocacional y Experiencia Laboral
Work Opportunity Tax Credit	WOTC	Crédito en Impuestos para Oportunidades de Trabajo
Worker Adjustment and Retraining Notification Act	WARN	Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento del Trabajador
Workforce Investment Act	WIA	Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo

Departamento del Trabajo de Los Estados Unidos
Oficina del Secretario Auxiliar de Política Pública
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210
1-866-4-USA-DOL